PUSTAKA
INSPIRASI MINANG

MANAJEMEN PENDIDIKAN

Ismail Suardi Wekke, Dewi Rahmawati, Arizqi Ihsan Pratama,
Shorihatul Inayah, Ardianto Lahagu, Haetami,
Suwarni, A. Erni Ratna Dewi

UNIVERSITAS NEGERI MALANG
UM

MANAJEMEN PENDIDIKAN

Ismail Suardi Wekke
Dewi Rahmawati
Arizqi Ihsan Pratama
Shorihatul Inayah
Ardianto Lahagu
Haetami
Suwarni
A. Erni Ratna Dewi

PUSTAKA
INSPIRASI MINANG

MANAJEMEN PENDIDIKAN

Penulis :
Ismail Suardi Wekke
Dewi Rahmawati
Arizqi Ihsan Pratama
Shorihatul Inayah
Ardianto Lahagu
Haetami
Suwarni
A. Erni Ratna Dewi

ISBN : 978-623-10-4321-4

Editor : Ari Novendra , M.Pd dan Gusmalia, S.Pd. Gr.
Penyunting : Annisa**,** S.Pd. Gr.
Desain Sampul dan Tata Letak : Wanda Apri Yeni,S.pd,Gr
Penerbit : CV. PUSTAKA INSPIRASI MINANG
Nomor IKAPI 053/SBA/2024

Redaksi :
Jl. Pengambiran Permai 2 Blok C No 7,
Kel. Ampalu Nan XX, Kec. Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat
Website : https://pustakainspirasi.com/
Email : pustakainspirasiminang@gmail.com

Cetakan pertama, Oktober 2024

Hak cipta dilindungi undang-undang Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayahNya, maka Penulisan Buku dengan judul Manajemen Pendidikan dapat diselesaikan. Buku ini berisikan bahasan tentang konsep dan manajemen dalam bidang pendidikan.

Buku ini masih banyak kekurangan dalam penyusunannya. Oleh karena itu, kami sangat mengaharapkan kritik dan saran demi perbaikan dan kesempurnaan buku ini selanjutnya. Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian Buku ini. Semoga Buku ini dapat menjadi sumber referensi dan literatur yang mudah dipahami.

Padang, Oktober 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i
DAFTAR ISI ii
DAFTAR GAMBAR ix
BAB 1 MEMAHAMI KONSEP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN 1
1.1 Memahami Konsep Dasar Manajemen Pendidikan 4
1.2 Manajemen Pendidikan: Potret Pendidikan Indonesia ... 6
1.3 Paradoks Pendidikan Indonesia 9
1.4 Masa Depan Pendidikan Indonesia: Institusi Tanpa Manajemen 11
1.5 Pendidikan Indonesia: Antara Tradisionalisme dan Keunggulan Komparatif 14
1.6 Penutup 16
DAFTAR PUSTAKA 19
BAB 2 ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN 23
2.1 Pendahuluan 23
2.2. Pengertian Organisasi Lembaga Pendidikan 24
2.2.1. Pengertian Organisasi 24
2.2.2. Pengertian Lembaga Pendidikan 26
2.3. Tujuan Organisasi Lembaga Pendidikan 26
2.4. Sifat-sifat Organisasi Lembaga Pendidikan 27
2.4.1. Organisasi Formal 27
2.4.2. Organisasi Informal 28

2.5. Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan 30
2.6 Hubungan Pengorganisasian dengan Pendidikan 32
DAFTAR PUSTAKA 33
BAB 3 MANAJEMEN KURIKULUM 35
3.1 Pendahuluan 35
3.2 Pembahasan 36
3.2.1 Pengertian Manajemen Kurikulum 36
3.2.2 Komponen Manajemen Kurikulum.....36
3.2.3 Tantangan dan Peluang dalam Manajemen Kurikulum di Indonesia 39
3.3 Kesimpulan 40
DAFTAR PUSTAKA 42
BAB 4 MANAGEMEN PESERTA DIDIK..... 45
4.1 Pendahuluan 45
4.2 Perencanaan Manajemen Peserta Didik.....46
4.3 Pengorganisasian Peserta Didik.....48
4.4 Pelaksanaan dan Pengendalian Manajemen Peserta Didik.....50
4.5 Pengelolaan Hubungan Sekolah dan Orang Tua 53
4.6 Administrasi dan Manajemen Data Peserta Didik 55
4.7 Etika dan Profesionalisme dalam Manajemen Peserta Didik.....58
4.8 Tantangan dan Inovasi dalam Manajemen Peserta Didik.....60

4.9 Penutup.....63
DAFTAR PUSTAKA 65
BAB 5 MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN 67
5.1 Pendahuluan 67
5.1.1 Latar Belakang dan Tujuan Penulisan Buku 67
5.1.2 Pengertian dan Ruang Lingkup Manajemen Tenaga Kependidikan.....68
5.1.3 Pentingnya Manajemen Tenaga Kependidikan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan 68
5.1.4 Tantangan Utama dalam Manajemen Tenaga Kependidikan.....69
5.2 Konsep Dasar Manajemen Tenaga Kependidikan.....70
5.2.1 Definisi Tenaga Kependidikan dan Peranannya dalam Institusi Pendidikan 70
5.2.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Konteks Pendidikan 71
5.2.3 Elemen-Elemen Dasar dalam Manajemen Tenaga Kependidikan.....71
5.2.4 Kaitan antara Manajemen Tenaga Kependidikan dengan Mutu Layanan Pendidikan.....72
5.3 Peran dan Fungsi Tenaga Kependidikan.....73
5.3.1 Klasifikasi Tenaga Kependidikan (Administratif, Teknis, Manajerial).....73
5.3.2 Peran Penting Tenaga Kependidikan dalam Proses Operasional Sekolah 74

5.3.3 Fungsi dan Tanggung Jawab Utama: Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi 75
5.3.4 Studi Kasus tentang Peran Tenaga Kependidikan dalam Keberhasilan Sekolah 76
5.4 Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kependidikan 76
5.4.1 Proses Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif 76
5.4.2 Kriteria Penilaian dan Standar Kompetensi Tenaga Kependidikan 77
5.4.3 Tantangan dalam Rekrutmen Tenaga Kependidikan Berkualitas 78
5.4.4 Sistem Seleksi Berbasis Meritokrasi dalam Dunia Pendidikan 79
5.5 Pengembangan Karir dan Pelatihan Tenaga Kependidikan 80
5.5.1 Pentingnya Pengembangan Karir bagi Tenaga Kependidikan 80
5.5.2 Strategi Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan Tenaga Kependidikan 80
5.5.3 Program Sertifikasi dan Akreditasi bagi Tenaga Kependidikan 82
5.5.4 Dampak Pengembangan Karir terhadap Kinerja Individu dan Institusi Pendidikan 82
5.6 Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan 83
5.6.1 Sistem Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan 83

5.6.2 Indikator Kinerja Kunci (Key Performance Indicators - KPI) bagi Tenaga Kependidikan....84
5.6.3 Proses dan Alat Evaluasi yang Efektif....84
5.6.4 Tindak Lanjut Hasil Evaluasi: Promosi, Pengembangan, dan Perbaikan Kinerja....86
5.7 Integrasi Teknologi dalam Manajemen Tenaga Kependidikan....87
5.7.1 Peran Teknologi dalam Manajemen Tenaga Kependidikan....87
5.7.2 Penggunaan Software Manajemen SDM dalam Pendidikan....87
5.7.3 Dampak Digitalisasi terhadap Proses Manajemen Tenaga Kependidikan....88
5.7.4 Tren Teknologi yang Mempengaruhi Pengelolaan Tenaga Kependidikan di Masa Depan (lanjutan)....89
5.8 Pengembangan Kebijakan Manajemen Tenaga Kependidikan....90
5.8.1 Kebijakan Pemerintah Terkait Tenaga Kependidikan....90
5.8.2 Tantangan dalam Implementasi Kebijakan di Institusi Pendidikan....90
5.8.3 Solusi untuk Mengatasi Tantangan dalam Manajemen Tenaga Kependidikan....91
5.9 Kesimpulan....92
5.9.1 Kesimpulan....92

5.9.2 Pentingnya Peran Tenaga Kependidikan dalam Keberhasilan Pendidikan 92
5.9.3 Harapan dan Rekomendasi untuk Manajemen Tenaga Kependidikan di Masa Depan 93
DAFTARA PUSTAKA 94
BAB 6 MANAJEMEN FASILITAS PENDIDIKAN..... 97
6.1 Pengantar 97
6.2 Pengertian Manajemen 97
6.3 Konsep Manajemen Fasilitas Pendidikan 98
6.4 Pengertian Fasilitas Pendidikan 99
6.5 Prinsip Manajemen Fasilitas Pendidikan 100
6.6 Proses Manajemen Fasilitas Pendidikan 102
6.7 Jenis dan Sifat Fasilitas Pendidikan 105
DAFTAR PUSTAKA 107
BAB 7 MANAJEMEN PEMBIAYAAN PENDIDIKAN .. 109
7.1 Konsep Pembiayaan Pendidikan 109
7.2 Sumber Pembiayaan Pendidikan 112
7.3 Perencanaan Anggaran Pendidikan 115
7.4 Pengelolaan Pembiayaan Pendidikan 118
7.5 Pengawasan dan Evaluasi Keuangan 122
7.6 Tantangan dalam Manajemen Pembiayaan Pendidikan 125
7.7 Strategi Peningkatan Efisiensi Pembiayaan Pendidikan 129

DAFTAR PUSTAKA 133
BAB 8 KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI PENDIDIKAN 135
8.1 Kepemimpinan Pendidikan 139
8.2 Supervisi Pendidikan 144
DAFTAR PUSTAKA 152
BIODATA PENULIS 153

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1
Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan Tingkat Sekolah
Dasar.....31
Gambar 2.2
Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan Tingkat
Menengah Pertama dan Menengah Atas.....31

BAB 1
MEMAHAMI KONSEP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN

Oleh : Ismail Suardi Wekke

Manajemen pendidikan adalah sebuah bidang studi yang begitu erat kaitannya dengan kehidupan kita sehari-hari. Dalam era globalisasi yang semakin kompleks, pendidikan menjadi kunci utama dalam pembangunan suatu bangsa. Untuk menjamin kualitas pendidikan yang optimal, diperlukan pengelolaan yang baik dan efektif. Manajemen pendidikan hadir sebagai kerangka kerja yang komprehensif untuk menjawab tantangan tersebut.

Konsep dasar manajemen pendidikan mengkaji bagaimana cara mengelola sebuah lembaga pendidikan secara efektif dan efisien. Mulai dari perencanaan program pembelajaran, pengelolaan sumber daya manusia, hingga evaluasi kinerja, semua aspek pendidikan menjadi fokus perhatian. Tujuan utama dari manajemen pendidikan adalah menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, sehingga peserta didik dapat mencapai potensi maksimalnya.

Dalam konteks yang lebih luas, manajemen pendidikan juga berperan penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pendidikan tidak hanya sebatas transfer pengetahuan, tetapi juga pembentukan karakter, pengembangan kompetensi, dan penanaman nilai-nilai luhur. Dengan demikian, manajemen pendidikan menjadi instrumen

yang strategis untuk mencapai tujuan tersebut.

Perkembangan zaman yang begitu cepat membawa perubahan yang signifikan dalam dunia pendidikan. Munculnya teknologi informasi, tuntutan pasar kerja yang semakin tinggi, serta dinamika sosial budaya yang terus berubah, menuntut adanya inovasi dan adaptasi dalam manajemen pendidikan. Oleh karena itu, para praktisi pendidikan perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang konsep-konsep dasar manajemen pendidikan.

Salah satu konsep dasar yang fundamental dalam manajemen pendidikan adalah perencanaan. Perencanaan yang baik merupakan fondasi bagi keberhasilan suatu program pendidikan. Melalui perencanaan, kita dapat menentukan tujuan yang jelas, mengidentifikasi sumber daya yang tersedia, dan merancang strategi yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut.

Selain perencanaan, pengorganisasian juga merupakan aspek penting dalam manajemen pendidikan. Pengorganisasian melibatkan pembagian tugas dan tanggung jawab, pembentukan struktur organisasi yang efektif, dan koordinasi antara berbagai unit kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan sinergi dan efisiensi dalam pelaksanaan program pendidikan.

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan manajemen pendidikan. Seorang pemimpin pendidikan yang visioner dan inspiratif mampu memotivasi staf, melibatkan peserta didik, dan membangun hubungan yang baik dengan masyarakat. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan budaya belajar yang positif dan

mendorong inovasi.

Manajemen sumber daya manusia juga merupakan bagian integral dari manajemen pendidikan. Guru sebagai ujung tombak pendidikan memiliki peran yang sangat strategis. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan guru yang berkualitas.

Evaluasi merupakan langkah penting untuk mengukur keberhasilan suatu program pendidikan. Melalui evaluasi, kita dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program, serta memperoleh umpan balik untuk perbaikan di masa mendatang. Evaluasi yang dilakukan secara berkala akan membantu kita untuk memastikan bahwa program pendidikan tetap relevan dan berkualitas.

Dalam era globalisasi, manajemen pendidikan juga perlu memperhatikan dimensi internasional. Kolaborasi dengan lembaga pendidikan di luar negeri, pertukaran pelajar, dan pengembangan kurikulum yang berorientasi global menjadi hal yang semakin penting. Dengan demikian, peserta didik dapat memiliki wawasan yang lebih luas dan siap menghadapi tantangan global.

Selanjutnya, manajemen pendidikan adalah suatu bidang studi yang dinamis dan terus berkembang. Pemahaman yang mendalam tentang konsep-konsep dasar manajemen pendidikan akan sangat bermanfaat bagi para praktisi pendidikan, baik itu guru, kepala sekolah, maupun pembuat kebijakan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip manajemen pendidikan secara efektif, kita dapat mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan relevan

dengan kebutuhan masyarakat.

1.1 Memahami Konsep Dasar Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan adalah penggerak utama dari setiap lembaga pendidikan, dari tingkat sekolah dasar hingga perguruan tinggi. Sederhananya, ini adalah proses mengelola seluruh aspek pendidikan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, dengan tujuan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Konsep ini melibatkan lebih dari sekadar mengelola sumber daya, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif.

Salah satu konsep kunci dalam manajemen pendidikan adalah perencanaan. Perencanaan yang baik adalah fondasi bagi keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Ini melibatkan penetapan tujuan yang jelas, identifikasi sumber daya yang tersedia, dan pengembangan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan yang efektif juga melibatkan partisipasi dari semua pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, orang tua, dan masyarakat.

Pengorganisasian adalah langkah berikutnya setelah perencanaan. Ini melibatkan pembagian tugas dan tanggung jawab, pembentukan struktur organisasi yang efisien, dan koordinasi antara berbagai unit kerja. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa semua kegiatan pendidikan berjalan dengan lancar dan terintegrasi.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam manajemen pendidikan. Seorang pemimpin pendidikan yang efektif mampu memotivasi staf, menginspirasi siswa, dan

membangun hubungan yang baik dengan semua pemangku kepentingan. Kepemimpinan yang transformasional dapat menciptakan perubahan positif dalam sebuah lembaga pendidikan.

Selain itu, manajemen pendidikan juga melibatkan pengelolaan sumber daya manusia. Guru adalah aset yang paling berharga dalam sebuah lembaga pendidikan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan guru yang berkualitas.

Manajemen keuangan juga merupakan bagian integral dari manajemen pendidikan. Setiap lembaga pendidikan perlu mengelola anggaran secara efektif dan efisien untuk memastikan bahwa semua program dan kegiatan pendidikan dapat berjalan dengan baik.

Evaluasi merupakan langkah terakhir dalam siklus manajemen pendidikan. Evaluasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana tujuan pendidikan telah tercapai dan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk membuat perbaikan pada program dan kebijakan pendidikan.

Dalam konteks yang semakin kompleks dan dinamis, manajemen pendidikan juga perlu memperhatikan isu-isu kontemporer seperti teknologi informasi, inklusi, dan globalisasi. Teknologi informasi telah mengubah cara kita belajar dan mengajar, sehingga manajemen pendidikan perlu beradaptasi dengan perkembangan teknologi.

Manajemen pendidikan juga harus memperhatikan kebutuhan siswa yang beragam, termasuk siswa dengan

kebutuhan khusus. Prinsip inklusi harus menjadi dasar dalam perencanaan dan pelaksanaan program pendidikan.

Globalisasi telah membawa tantangan dan peluang baru bagi pendidikan. Manajemen pendidikan perlu mempersiapkan siswa untuk menjadi warga negara global yang memiliki kompetensi dan nilai-nilai yang relevan dengan dunia yang semakin terhubung.

Secara keseluruhan, manajemen pendidikan adalah suatu proses yang kompleks dan dinamis. Namun, dengan perencanaan yang matang, kepemimpinan yang efektif, dan pengelolaan sumber daya yang baik, setiap lembaga pendidikan dapat mencapai tujuannya dan memberikan pendidikan yang berkualitas bagi siswa.

1.2 Manajemen Pendidikan: Potret Pendidikan Indonesia

Manajemen pendidikan di Indonesia merupakan sebuah tantangan kompleks yang melibatkan berbagai stakeholder, mulai dari pemerintah, pendidik, siswa, orang tua, hingga masyarakat luas. Sistem pendidikan kita yang begitu besar dan beragam, dengan berbagai tingkat kesulitan dan sumber daya yang tidak merata, menuntut adanya pengelolaan yang cermat dan efektif.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh manajemen pendidikan di Indonesia adalah masalah kualitas. Meskipun telah dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, namun hasil yang dicapai masih belum optimal. Hal ini terlihat dari rendahnya prestasi siswa Indonesia dalam berbagai ajang kompetisi

internasional, serta masih tingginya angka putus sekolah.

Selain masalah kualitas, manajemen pendidikan di Indonesia juga dihadapkan pada masalah pemerataan. Akses terhadap pendidikan yang berkualitas masih belum merata di seluruh wilayah Indonesia. Kesenjangan antara daerah perkotaan dan pedesaan, serta antara sekolah negeri dan swasta, masih menjadi persoalan yang perlu diatasi.

Perlunya profesionalisme guru juga menjadi salah satu kendala dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Meskipun pemerintah telah berupaya meningkatkan kompetensi guru melalui berbagai program pelatihan, namun masih banyak guru yang belum memiliki kompetensi yang memadai untuk menghadapi tantangan pembelajaran di era modern.

Pembiayaan pendidikan juga menjadi isu krusial dalam manajemen pendidikan di Indonesia. Anggaran pendidikan yang terbatas seringkali menjadi kendala dalam penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, serta dalam pelaksanaan program-program pendidikan yang inovatif.

Peran serta masyarakat dalam pengelolaan pendidikan juga masih perlu ditingkatkan. Orang tua, sebagai mitra strategis sekolah, memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan pendidikan anak-anak mereka. Namun, kesadaran masyarakat tentang pentingnya pendidikan masih perlu terus digalakkan.

Otonomi daerah yang diberikan kepada pemerintah daerah telah memberikan kewenangan yang lebih luas dalam pengelolaan pendidikan. Namun, otonomi daerah juga membawa konsekuensi berupa perbedaan kebijakan

pendidikan antar daerah. Hal ini dapat menyebabkan disparitas kualitas pendidikan di berbagai daerah.

Perkembangan teknologi informasi telah memberikan peluang baru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Namun, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran masih belum optimal di banyak sekolah di Indonesia. Kurangnya infrastruktur teknologi dan kompetensi guru dalam menggunakan teknologi menjadi kendala utama.

Kurikulum pendidikan di Indonesia juga terus mengalami perubahan. Namun, implementasi kurikulum yang baru seringkali menghadapi berbagai kendala, seperti kurangnya persiapan guru dan sarana prasarana yang memadai.

Dalam rangka meningkatkan kualitas manajemen pendidikan di Indonesia, diperlukan berbagai upaya yang komprehensif dan berkelanjutan. Beberapa hal yang perlu dilakukan antara lain adalah meningkatkan kualitas guru, memperbaiki sarana dan prasarana sekolah, meningkatkan anggaran pendidikan, melibatkan masyarakat dalam pengelolaan pendidikan, serta melakukan evaluasi secara berkala terhadap kebijakan pendidikan yang telah diambil.

Dengan demikian, manajemen pendidikan di Indonesia merupakan sebuah tantangan yang kompleks namun menarik. Melalui kerja sama yang baik antara pemerintah, pendidik, siswa, orang tua, dan masyarakat, kita dapat mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan merata bagi seluruh rakyat Indonesia.

1.3 Paradoks Pendidikan Indonesia

Pendidikan di Indonesia seringkali dipandang sebagai kunci utama dalam membangun masa depan bangsa. Namun, dalam praktiknya, sistem pendidikan kita seringkali dihadapkan pada berbagai paradoks yang menarik untuk dikaji. Paradoks ini muncul dari adanya kontradiksi antara tujuan ideal pendidikan dengan realitas yang terjadi di lapangan.

Salah satu paradoks yang menonjol adalah adanya kesenjangan antara jumlah anggaran yang dialokasikan untuk pendidikan dengan kualitas pendidikan yang dihasilkan. Indonesia telah mengalokasikan anggaran yang cukup besar untuk sektor pendidikan. Namun, hasil yang diperoleh belum sebanding dengan investasi yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa masalah dalam pendidikan Indonesia bukan hanya masalah dana, tetapi juga masalah pengelolaan dan efektivitas.

Paradoks lainnya adalah terkait dengan jumlah lulusan perguruan tinggi yang semakin meningkat, namun tingkat pengangguran lulusan perguruan tinggi juga masih tinggi. Hal ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja. Kurikulum pendidikan yang seringkali dianggap terlalu teoritis dan kurang relevan dengan dunia kerja menjadi salah satu penyebabnya.

Selain itu, kita juga sering mendengar tentang paradoks antara pendidikan formal dan non-formal. Pendidikan formal yang berbasis sekolah seringkali dianggap sebagai satu-satunya jalan menuju kesuksesan. Namun,

dalam kenyataannya, banyak orang sukses yang tidak memiliki latar belakang pendidikan formal yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan non-formal seperti pengalaman kerja, pelatihan, dan pembelajaran mandiri juga memiliki peran yang sangat penting.

Paradoks lainnya adalah terkait dengan peran guru. Guru sebagai ujung tombak pendidikan memiliki peran yang sangat strategis. Namun, profesi guru seringkali dipandang sebelah mata dan kurang mendapat penghargaan yang layak. Akibatnya, banyak guru yang kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Pendidikan di Indonesia juga dihadapkan pada paradoks antara sentralisasi dan desentralisasi. Pemerintah pusat memiliki kebijakan pendidikan yang berlaku secara nasional, namun dalam pelaksanaannya, pemerintah daerah memiliki otonomi yang cukup luas. Hal ini dapat menyebabkan perbedaan kualitas pendidikan antar daerah.

Paradoks lainnya adalah terkait dengan teknologi dalam pendidikan. Di satu sisi, teknologi informasi dan komunikasi (TIK) menawarkan potensi besar untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Namun, di sisi lain, pemanfaatan TIK dalam pendidikan masih belum merata dan optimal.

Selain itu, kita juga sering mendengar tentang paradoks antara pendidikan karakter dan prestasi akademik. Pendidikan karakter seringkali dianggap sebagai hal yang penting untuk membentuk generasi muda yang berakhlak mulia. Namun, dalam praktiknya, prestasi akademik seringkali menjadi prioritas utama sehingga pendidikan karakter

menjadi terabaikan.

Paradoks-paradoks yang ada dalam pendidikan Indonesia menunjukkan bahwa kita perlu melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sistem pendidikan kita. Kita perlu mencari solusi yang komprehensif untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada. Dengan demikian, pendidikan di Indonesia dapat menjadi instrumen yang efektif untuk membangun masa depan bangsa.

Sebagai penutup, paradoks dalam pendidikan Indonesia adalah sebuah fenomena yang kompleks dan multidimensi. Untuk mengatasi paradoks-paradoks tersebut, diperlukan upaya bersama dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, pendidik, siswa, orang tua, dan masyarakat. Dengan demikian, pendidikan di Indonesia dapat menjadi lebih relevan, berkualitas, dan berkeadilan.

1.4 Masa Depan Pendidikan Indonesia: Institusi Tanpa Manajemen

Bayangkan sebuah institusi pendidikan tanpa manajemen yang efektif. Sekolah, perguruan tinggi, atau bahkan pusat pelatihan tanpa kepemimpinan yang kuat, tanpa perencanaan yang matang, tanpa evaluasi yang berkelanjutan. Ini adalah gambaran yang mengerikan, namun sayangnya bukan tanpa kemungkinan di Indonesia. Tanpa manajemen yang baik, pendidikan kita akan terombang-ambing tanpa arah yang jelas.

Apa yang akan terjadi jika institusi pendidikan kita tidak memiliki manajemen yang baik? Pertama, kualitas

pendidikan akan menurun drastis. Tanpa perencanaan yang matang, kurikulum yang disusun mungkin tidak relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Tanpa evaluasi yang berkelanjutan, kita tidak akan pernah tahu apakah metode pembelajaran yang digunakan efektif atau tidak. Akibatnya, lulusan yang dihasilkan tidak akan memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar kerja.

Kedua, akan terjadi ketidakadilan dalam akses pendidikan. Tanpa manajemen yang baik, sumber daya pendidikan seperti guru yang berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai, serta anggaran yang cukup tidak akan terdistribusi secara merata. Sekolah di daerah terpencil akan semakin tertinggal, sementara sekolah di perkotaan akan terus berkembang.

Ketiga, motivasi belajar siswa akan menurun. Tanpa lingkungan belajar yang kondusif dan guru yang inspiratif, siswa akan merasa jenuh dan kehilangan minat belajar. Akibatnya, tingkat putus sekolah akan meningkat dan tujuan pendidikan nasional untuk mencerdaskan kehidupan bangsa akan sulit tercapai.

Keempat, akan terjadi pemborosan sumber daya. Tanpa manajemen yang baik, anggaran pendidikan akan terbuang percuma karena tidak digunakan secara efektif dan efisien. Program-program pendidikan yang tidak relevan akan terus berjalan, sementara program-program yang penting justru terabaikan.

Kelima, reputasi pendidikan Indonesia di mata dunia akan semakin menurun. Negara-negara lain akan melihat bahwa sistem pendidikan kita tidak mampu menghasilkan

lulusan yang berkualitas. Akibatnya, minat investor asing untuk menanamkan modal di Indonesia akan menurun.

Keenam, akan terjadi krisis kepemimpinan di sektor pendidikan. Tanpa manajemen yang baik, sulit bagi kita untuk menemukan pemimpin pendidikan yang berkualitas. Akibatnya, kebijakan pendidikan yang diambil seringkali tidak berpihak pada kepentingan siswa dan masyarakat.

Ketujuh, inovasi dalam pendidikan akan sulit berkembang. Tanpa manajemen yang mendukung, guru dan tenaga kependidikan lainnya akan kesulitan untuk mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif. Akibatnya, pendidikan kita akan terjebak dalam rutinitas dan tidak mampu mengikuti perkembangan zaman.

Kedelapan, akan terjadi konflik kepentingan dalam pengelolaan pendidikan. Tanpa manajemen yang transparan dan akuntabel, peluang terjadinya korupsi dan penyelewengan anggaran akan semakin besar. Hal ini akan merusak kepercayaan masyarakat terhadap sistem pendidikan.

Kesembilan, tujuan pendidikan nasional untuk mencerdaskan kehidupan bangsa akan sulit tercapai. Tanpa manajemen yang baik, pendidikan kita tidak akan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing di tingkat global.

Olehnya, manajemen pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan merata. Tanpa manajemen yang baik, masa depan pendidikan Indonesia akan sangat suram. Oleh karena itu, kita perlu terus berupaya untuk meningkatkan kualitas

manajemen pendidikan di semua tingkatan.

1.5 Pendidikan Indonesia: Antara Tradisionalisme dan Keunggulan Komparatif

Pendidikan di Indonesia merupakan perpaduan unik antara tradisi dan modernitas. Di satu sisi, kita masih menjunjung tinggi nilai-nilai luhur seperti gotong royong, sopan santun, dan hormat kepada orang tua. Nilai-nilai ini menjadi pondasi karakter bangsa dan telah diwariskan secara turun-temurun. Di sisi lain, kita juga berupaya untuk mengikuti perkembangan zaman dengan mengadopsi teknologi dan metode pembelajaran yang lebih modern.

Namun, dalam upaya menyeimbangkan antara tradisi dan modernitas, pendidikan Indonesia seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan. Salah satu tantangan terbesar adalah bagaimana cara mempertahankan nilai-nilai luhur bangsa sambil tetap mampu bersaing di era globalisasi yang semakin kompetitif.

Salah satu contoh paradoks yang menarik adalah dalam hal pendekatan pembelajaran. Di satu sisi, kita masih terbiasa dengan metode pembelajaran yang sangat berpusat pada guru. Siswa cenderung pasif dan hanya menerima informasi yang disampaikan oleh guru. Di sisi lain, kita juga mulai menyadari pentingnya pembelajaran aktif yang melibatkan siswa secara langsung dalam proses pembelajaran.

Paradoks lainnya adalah terkait dengan kurikulum pendidikan. Kurikulum pendidikan di Indonesia seringkali dianggap terlalu padat dan kurang relevan dengan

kebutuhan dunia kerja. Akibatnya, siswa kesulitan untuk menguasai materi pelajaran dengan baik dan cenderung menghafal daripada memahami konsep.

Selain itu, kita juga sering mendengar tentang paradoks antara pendidikan formal dan non-formal. Pendidikan formal yang berbasis sekolah seringkali dianggap sebagai satu-satunya jalan menuju kesuksesan. Namun, dalam kenyataannya, banyak orang sukses yang tidak memiliki latar belakang pendidikan formal yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan non-formal seperti pengalaman kerja, pelatihan, dan pembelajaran mandiri juga memiliki peran yang sangat penting.

Pendidikan di Indonesia juga dihadapkan pada paradoks antara pendidikan karakter dan prestasi akademik. Pendidikan karakter seringkali dianggap sebagai hal yang penting untuk membentuk generasi muda yang berakhlak mulia. Namun, dalam praktiknya, prestasi akademik seringkali menjadi prioritas utama sehingga pendidikan karakter menjadi terabaikan.

Meskipun dihadapkan pada berbagai paradoks, pendidikan Indonesia memiliki potensi yang sangat besar untuk menjadi lebih baik. Indonesia memiliki kekayaan budaya yang sangat beragam, yang dapat menjadi sumber inspirasi dalam pengembangan kurikulum dan metode pembelajaran. Selain itu, Indonesia juga memiliki sumber daya manusia yang potensial.

Untuk mencapai keunggulan komparatif dalam bidang pendidikan, kita perlu melakukan beberapa hal. Pertama, kita perlu melakukan reformasi kurikulum yang lebih relevan

dengan kebutuhan dunia kerja. Kedua, kita perlu meningkatkan kualitas guru melalui pelatihan yang berkelanjutan. Ketiga, kita perlu meningkatkan akses terhadap teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran. Keempat, kita perlu melibatkan masyarakat dalam proses pendidikan.

Olehnya, pendidikan Indonesia merupakan perpaduan yang menarik antara tradisi dan modernitas. Meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan, pendidikan Indonesia memiliki potensi yang sangat besar untuk menjadi lebih baik. Dengan melakukan reformasi yang komprehensif, kita dapat membangun sistem pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas dan mampu bersaing di tingkat global.

1.6 Penutup

Manajemen pendidikan merupakan bidang studi yang dinamis dan terus berkembang seiring dengan perubahan zaman. Konsep-konsep dasar yang telah dibahas sebelumnya, seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan evaluasi, saling terkait dan membentuk suatu sistem yang utuh dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Implementasi yang efektif dari konsep-konsep tersebut akan berdampak signifikan terhadap kualitas pendidikan yang dihasilkan.

Salah satu kesimpulan penting yang dapat kita ambil adalah bahwa manajemen pendidikan tidak hanya sebatas pada aspek teknis, tetapi juga melibatkan aspek sosial dan budaya. Interaksi antara berbagai komponen dalam sistem

pendidikan, seperti guru, siswa, orang tua, dan masyarakat, sangat mempengaruhi keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, pendekatan yang holistik dan partisipatif sangat diperlukan dalam manajemen pendidikan.

Saat ini, manajemen pendidikan juga harus mampu menghadapi tantangan dan peluang yang muncul. Integrasi teknologi informasi dalam proses pembelajaran, peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta pengembangan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja menjadi isu-isu sentral yang harus diperhatikan. Selain itu, manajemen pendidikan juga harus mampu membekali peserta didik dengan kompetensi abad ke-21, seperti kemampuan berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, dan komunikasi.

Secara keseluruhan, manajemen pendidikan merupakan disiplin ilmu yang sangat relevan dalam konteks pembangunan manusia Indonesia. Dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip manajemen pendidikan secara konsisten, kita dapat menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas, relevan, dan berkelanjutan. Hal ini akan berdampak positif bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia dan pada akhirnya akan berkontribusi pada kemajuan bangsa.

Sebagai penutup, dapat dikatakan bahwa manajemen pendidikan adalah sebuah perjalanan yang tidak pernah berakhir. Tantangan baru akan selalu muncul, dan kita perlu terus belajar dan beradaptasi untuk menghadapi perubahan tersebut. Namun, dengan pemahaman yang mendalam tentang konsep-konsep dasar manajemen pendidikan, kita

dapat menghadapi masa depan dengan penuh optimisme.

DAFTAR PUSTAKA

Akrim, A., & Umiarso, U. (2023). Charismatic Leadership and Silah Rituality in The Educational Culture of Boarding Schools. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *7*(2), 594-609.

Alwi, A. M., Arsyam, M., Syam, M. N., Wekke, I. S., & Sulaiman, U. (2023). Konsep Implementasi Kurikulum Merdeka Sekolah Penggerak di Kabupaten Polewali Mandar. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, *4*(1), 1-13.

Amanchukwu, R. N., Stanley, G. J., & Ololube, N. P. (2015). A review of leadership theories, principles and styles and their relevance to educational management. *Management*, *5*(1), 6-14.

Budiman, S., & Suparjo, S. (2021). Manajemen Strategik Pendidikan Islam. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, *5*(3).

Bush, T. (1999). Crisis or crossroads? The discipline of educational management in the late 1990s. *Educational management & administration*, *27*(3), 239-252.

Bush, T. (2006). Theories of Educational Management. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, *1*(2), n2.

Bush, T. (2007). Educational leadership and management: Theory, policy and practice. *South African journal of education*, *27*(3), 391-406.

Bush, T., & Bell, L. (Eds.). (2002). *The principles and practice of educational management*. Sage.

Connolly, M., James, C., & Fertig, M. (2019). The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility. *Educational Management Administration & Leadership*, *47*(4), 504-519.

Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, *2*(2), 68-85.

Fitri, S. F. N. (2021). Problematika kualitas pendidikan di indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *5*(1), 1617-1620.

Fitriani, L. P. W., & Kemenuh, I. A. A. (2021). Peningkatan sistem penjaminan mutu perguruan tinggi melalui implementasi manajemen mutu terpadu dalam pendidikan. *PINTU: Jurnal Penjaminan Mutu*, *2*(2).

Fitz, J. (1999). Reflections on the field of educational management studies. *Educational Management & Administration*, *27*(3), 313-321.

Heck, R. H., & Hallinger, P. (2005). The study of educational leadership and management: Where does the field stand today?. *Educational Management Administration & Leadership*, *33*(2), 229-244.

Langeningtias, U., Musyaffa'Putra, A., & Nurwachidah, U. (2021). Manajemen pendidikan berbasis madrasah. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, *2*(07), 1269-1282.

Nurhayati, N., & Rosadi, K. I. (2022). Determinasi Manajemen Pendidikan Islam: Sistem Pendidikan, Pengelolaan

Pendidikan, Dan Tenaga Pendidikan (Literatur Manajemen Pendidikan Islam). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *3*(1), 451-464.

Sholeh, M. I., & Efendi, N. (2023). Integrasi teknologi dalam manajemen pendidikan islam: meningkatkan kinerja guru di era digital. *Jurnal Tinta: Jurnal Ilmu Keguruan Dan Pendidikan*, *5*(2), 104-126.

Wakila, Y. F. (2021). Konsep dan fungsi manajemen pendidikan. *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*, *3*(1), 43-56.

Wekke, I. S. (2015). Antara tradisionalisme dan kemodernan: Pembelajaran bahasa Arab madrasah minoritas muslim Papua Barat. *Tsaqafah*, *11*(2), 313-332.

Wekke, I. S. (2017). Integrasi Pendidikan Islam dan Pembelajaran Kewirausahaan di Pesantren Minoritas Muslim. *Fenomena*, 1-24.

Wekke, I. S., Rubawati, E., & Nurjannah, S. (2017). Kepemimpinan Transformatif di Madrasah Minoritas Muslim Papua Barat. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, *2*(1), 1-10.

Zaedi, M., & Rizkia, R. D. (2019). Analisis Model Pembelajaran Berkarakter Dan Relevansinya Terhadap Pendidikan Islam (Studi Analisis Manajemen Pendidikan Karakter Perspektif E. Mulyasa). *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, *5*(2, Sept), 20-39.

BAB 2
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

Oleh : Dewi Rahmawati S,Pd.

2.1 Pendahuluan

Pendidikan merupakan proses memanusiakan manusia, yang terdiri dari berbagai komponen yaitu tujuan, kurikulum, metode, media (alat), sarana dan prasarana, sumber daya manusia (personal, Evaluasi dan lingkungan. Dalam proses mencapai tujuan tentu memerlukan sebuah wadah yang disebut dengan lembaga pendidikan atau organisasi yang bergerak dalam dunia pendidikan.

Setiap organisasi memiliki unsur-unsur sistemik manajerial serta system pengelolaan lembaga. Dalam sebuah organisasi , tentulah terdapat individu-individu yang menjadi anggota atau sering disebut juga sebagai unit kerja organisasi. Dalam lembaga pendidikan anggota organisasi adalah para pendidik dengan berbagai jabatan structural dan fungsionalnya. Setiap organisasi memiliki pimpinan yang sering disebut dengan manager, direktur, ketua, kepala dan presiden. Sebutan-sebutan tersebut berlaku dan diterapkan sesuai dengan aturan main yang ada dalam organisasi masing-masing yang disebut dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) atau statute lembaga pendidikan.

Pelaksanaan program organisasi dalam bentuk apa pun senantiasa ditunjang sepenuhnua oleh keterkaitan

semua bidang yang dimaksudkan. Dalam lembaga pendidikan, terdapat kepala sekolah, para pendidik, karyawan, anak didik, fasilitas sarana dan prasarana dan sebagainya. Karenanya setiap organisasi termasuk sebagai lembaga pendidikan yang membutuhkan proses pengaturan yang sangat komprehensif yang mana kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kejalinan dan integritas semua komponen organisasi yang merupakan sumber daya manusia dan sumber daya yang mendukung terlaksananya semua rencana organisasi.

2.2. Pengertian Organisasi Lembaga Pendidikan

2.2.1. Pengertian Organisasi

Lumbantoruan (1992:374) menjelaskan bahwa kata organisasi berasal dari bahasa Inggris *organization* yang bentuk invinitifnya adalah *to Organise*. Kata tersebut berasal dari kata Yunani *Organen* yang berarti Sebagian atau susunan . Kata *to Organise* artinya Menyusun atau mengatur bagian-bagian yang berhubungan satu sama lain, yang tiap-tiap bagian mempunyai fungsi tersendiri sesuai dengan kapasitasnya.

Lumbantoruan (1992:374) juga menjelaskan bahwa Kata organisasi juga berasal dari bahasa Yunani *Organon* dan istilah Latin *Organum* yang berarti alat, bagian, anggota atau badan. *Organi* yang memiliki arti tubuh terdiri atas berbagai unsur yang tugas dan fungsinya berbeda-beda, tetapi mereka saling berhubungan, menunjang, serta mampu diarahkan pada tujuan yang sama.

Organisasi merupakan sebuah struktural yang memiliki

hubungan pribadi dan berdasar pada wewenang formal juga kebiasaan dalam suatu sistem administrasi. Jhon R Schermerhom dalam Hikmat (2014:177) menjelaskan bahwa organisasi sebagai gabungan orang-orang yang bekerja sama dalam suatu pembagian kerja untuk mencapai tujuan Bersama. Dalam organisasi terdapat orang yang meman diberikan tugas dan wewenang yang berbeda yang kemudian hal tersebut disebut dengan struktur organisasi,. Garis hirarkinya menunjukan jabatan, tugas dan wewenang masing-masing tetapi dalam pelaksanaan program organisasi selalu ada hubungan fungsional organik.

Siagian (1990:7) menjelaskan bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja Bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan antara seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau kelompok orang yang disebut bawahan.

Dari pengertian-pengertian di atas, dapat dipahami bahwa organisasi merupakan sebuah sistem yang sinergis didalamnya terdapat subsistem atau individu dan kelompok yang saling berhubungan erat. Setiap hubungan yang terjadi merupakan sebuah kerja sama pada sebuah organisasi yang ada, sehingga tercipta sebuah organisasi dengan sistem kerja yang kuat secara internal dan hubungan yang terpadu secara eksternal. Hubungan eksternal sebagai bagian dari kenyataan organisasi yang berkaitan dengan lingkungan Masyarakat san elemen lainnya yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

2.2.2. Pengertian Lembaga Pendidikan

Lembaga adalah wadah berkumpulnya orang yang bekerja sama dengan sistem yang teroganisir, terkendali, juga terarah guna mencapau tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Pendidikan adalah sebuah proses pengubahan sikap atau tingkah laku individu dalam memanusiakan manusia.

Marlina Gazali (2013: 3) menjelaskan bahwa Lembaga Pendidikan adalah suatu wadah yang berguna untuk membina manusia, membawa ke arah masa depan yang lebih baik yang mana orang-orang yang berada di lingkungan Lembaga Pendidikan akan mengalamiperubahan dan perkembangan.

Maka dapat diambil Kesimpulan bahwa Lembaga Pendidikan adalah suatu Lembaga yang teroganisir, terkendali, juga terarah yang mampu mebina detiap individu yang ada di dalamnya menuju perubahan yang
lebih baik. Setiap individu yang menjadi bagian dari Lembaga Pendidikan tersebut harus bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.3. Tujuan Organisasi Lembaga Pendidikan

1. Menyampaikan ilmu pengetahuan dan budaya kepada individu.
2. Mengubah tingkah laku seseorang yang menjadi bagian dalam organisasi agar menjadi lebih baik.
3. Meningkatkan efektivitas dan efesiensi dalam mencapai tujuan pendidikan.
4. Menjadi wadah pengembangan potensi spesialisasi.

2.4. Sifat-sifat Organisasi Lembaga Pendidikan

Hikmat (2014:179) menjelaskan tentang sifat-sifat organisasi lembaga pendidikan yaitu:

2.4.1. Organisasi Formal

Ciri-ciri Organisasi yang sifatnya formal adalah sebagai berikut:

1. Seluruh onggota organisasi diikat oleh suatu persyaratan formal sebagai bukti keanggotaannya.
2. Kedudukan, jabatan dan pangkat yang terdapat dalam organisasi dibuat secara hierarkis dan pyramidal yang menunjukkan tugas, kedudukan, tanggungjawab dan wewenang yang berbeda-beda. Jabatan yang terdapat di lembaga pendidikan misalnya di sekolah ada kepala sekolah, wakasek, staf, para pendidik. Di perguruan tinggi ada rector, warek, dekan, wadek, prodi, sekretaris prodi, dosen dan tenaga kependidikan.
3. Setiap anggota yang memiliki jabatan tertentu secara otomatis memiliki wewenang dan tanggungjawab yang membawahi jabatan anggota dibawahnya. Oleh karena itu, hak memerintah berdampingan dengan hak diperintah, begitu juga, hak melarang berdampingan dengan hak untuk tidak mengerjakan kegiatan tertentu. Jabatan-jabatan itu berikut wewenang yang dimilikinya berhubungan dengan seluruh kinerja bawahannya.
4. Hak dan kewajibanm melekat sepenuhnya pada anggota organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab. Hak adalah segala sesuatu yang harus diterima, sedangkan kewajiban adalah segala sesuatu yang harus dikerjakan.

5. Pelaksanaan kegiatan diatur menurut jabatannya masing-masing, tetapi setiao fungsi jabatan dengan tugasnya saling berhubungan dan melakukan Kerjasama. Kerjasama tersebut tergambar.
6. Seluruh kegiatan direncanakan dan dilaksanakan dengan azaz musyawarah untuk mufakat dan mengacu pada tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, melaksanakan rapat guru, rapat orang tua siswa, dewan sekolah atau komite sekolah yang seluruhnya berfungsi untuk menampung berbagai informasi dalam bentuk berita, pernyataan, keluhan, klinik dan ide.
7. Hubungan Kerjasama dilakukan menurut tingkatan jabatan structural yang jelas yang berimplikasi secara langsung pada perbedaan penggajian dan tunjangan masing-masing anggota organissi. Ker sama antar pejabat sesuai dengan tugas dan fungsinya agar tidak terjadi tumpeng tindih atau *overlap* dalam melaksanakan kegiatan lembaga.
8. Adanya anggaran dasar dan anggaran rumah tangga yang merupakan system kinerja organissasi. Norma lembaga perlu ditetapkan untuk mengatur cara kerja masing-masing pejabat dan seluruh pelaksana kegiatan dalam organisasi.

2.4.2. Organisasi Informal

Secara substansial tidak ada perbedaan antara sifat organisasi informal dan organisasi formal. Namun tetap ada ciri khas yang mampu menjadi pembeda anatara keduanya. Perbedaan tersebut yakni terletak pada status organisasi

dalam cakupan wewenang pemerintah serta izin operasional dalam suatu organisasi. Selain itu, terdapat ciri khusus mengenaiorganisasi informal yaitu tidak terdapat atau tidak adanya kontak diantara sesama anggota organasasi yang diatur dan ditentukan oleh anggaran dasar atau anggaran rumah tangga. Kontak yang terjadi antara sesama anggota organisasi tidak diatur atau tanpa adanya aturan formal.

Contoh sederhana dari organisasi informal adalah organisasi komunitas Masyarakat disuatu lingkunganatau wilayah tertentu. Masayarakat disuatu lingkungan sudah menjadi pelaku organisasi informal secara tidak disadari. Mereka menjadi bagian anggota organisasi yang dipim-pin oleh RT dan RW. Dalam suatu lingkungan Masyarakat sangat mustahil jika tidak ada kontak antara satu anggota masyarakt dengan anggota Masyarakat yang lainnya, seperti dalam hal ber sosisalisasi dengan tetangga, bergotong royong, dan bahkan hanya saling bertegur sapa. Kontak yang terjadi antara sesama anggota organisasi masyarakat tersebut tidak diatur oleh anggaran dasar atau anggaran rumah tangga (AD/ART) melainkan terjadi secara alamiah karena adanya kebutuhan untuk berinteraksi antara individu dengan individu lainnya.

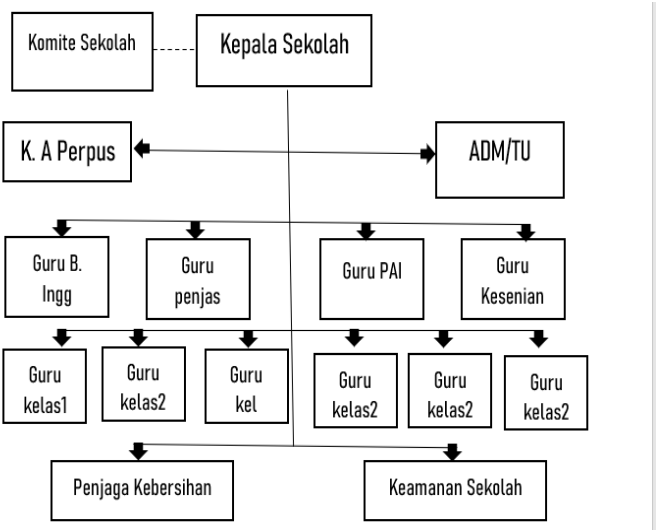
Hal tersebut menjadi bukti kongkret bahwa dalam organisasi informal kontak sesama anggota tidak diatur oleh anggaran dasar dan anggran rumah tangga (AD/ART) dan hal tersebut juga menjadi pembeda yang nyata antara organisasi Formal dan organisasi non formal.

2.5. Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan

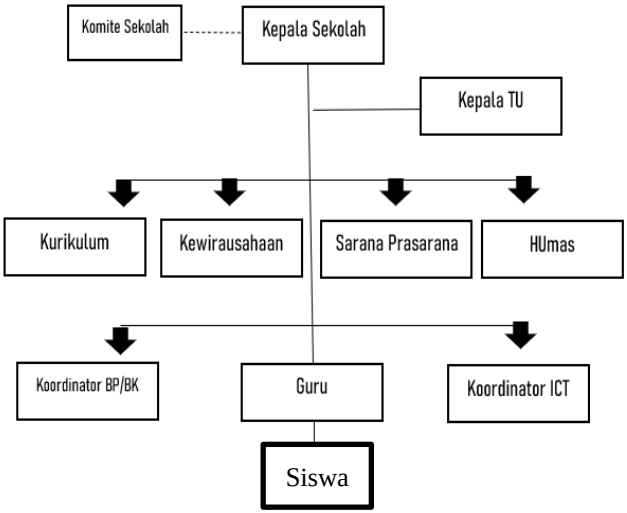
Nurmiyanti L. 2022 menyatakan bahwa struktur organisasi merupakan sebuah konsep yang cukup abstrak yang di dalamnya diperlukan pengadaan dan pembagian tugas dalam suatu unit kerja yang telah diberikan wewenang dalam pengimplementasiannya. Sebuah organisasi Lembaga Pendidikan harus menentukan beberapa hal diantaranya:

1. Kebutuhan organisasi yang tepat.
2. Sesuai dengan kebutuhan yang ada di dalam Lembaga pendididkan.
3. Pelaku organisasi yang taat akan aturan dan mau bekerja sama dengan baik serta menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsi dan jabatan yang diduduki.

Sebuah organisasi Lembaga Pendidikan yang telah memiliki konsep yang matang akan berpengaruh pada keberhasilan prilaku individu, kelompok, bahkan keberhasilan yang akan dicapai oleh sebuah Lembaga Pendidikan. Sagala dan Syaiful dalam Nurmiyanti (2009:40) mengatakan bahwa struktur organisasi memiliki berbagai macam pola dan susunan. Dalam hal ini organisasi Pendidikan berada pada lingkup organisasi formal yang tentunya memiliki pola formal yang seringkali digambarkan dengan bagan organisasi. Berikut merupakan cotoh struktur organisasi Lembaga Pendidikan.



Gambar 2.1 Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan Tingkat Sekolah Dasar



Gambar 2.2 Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan Tingkat Menengah Pertama dan Menengah Atas

2.6 Hubungan Pengorganisasian dengan Pendidikan

Organisasi merupakan sebuah wadah yang di dalamnya terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dirancang sedemikian rupa dan disusun oleh semua anggota guna mencapai tujuan Bersama. Sedangkan pengorganisasian adalah suatu proses pembentukan wadah yang didalamnya terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dirancang

sedemikian rupa dengan tujuan agar tujuan organisasi tercapai dengan baik dan tetap berjalan sesuai dengan garis edarnya. Secara sederhana pengorganisasian adalah sebuah proses yang menggembleng suatu organisasi agar berjalan dengam baik dan sesuai dengan garis koordinasinya. Sementara itu, Lembaga Pendidikan adalah bagian dari sebuah organisasi yang bergerak dalam dunia Pendidikan yang didalamnya terhimpun sebuah unit kerja.

Berdasarkan hal tersebut, Organisasi, pengorganisiasian, dan Lembaga Pendidikan memiliki hubungan yang sangat erat. Ketiga hal tersebut merupakan sub bagian yang saling berhubungan dalam merancang sistem Pendidikan yang telah dipersipakan sedemikian rupa agar terciptanya sebuah aktivitas yang dijalankan oleh unit kerja dengan manajemen kerja yang baik serta mampu terciptanya tujuan dari sebuah organisasi Lembaga Pendidikan yang sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

Gazali,M. 2013. Optimalisasi Peran Lembaga Pendidikan untuk Mencerdaskan Bangsa. Jurnal Al-Ta'dib Vol.6 No.1

Hikmat. 2014. *Manajemen Pendidikan*. Bandung. Pustaka Setia.

Jurnal of Educational and Teaching. Vol. 3 no. 1,2022.

Lumbantoruam, Magdalena. 1992. *Ensiklopedi Ekonomi Bisnis dan Management*. Jakarta. Cipta Adi Pustaka.

Nurmiyanti L. 2022. Organisasi Lembaga Pendidikan, Jakarta. Kemendikbud.

Schein. Edgar. 1992. *Organizational Pschology*, Alih Bahasa Nurul Iman. Pustaka Binaman Pressindo

Siagian p, Sondang. 1990. Filsafat Administrasi. Jakarta. CV Haji Masagung.

Subekti I, dkk. 2022. Pengorganisasian Dalam Pendidikan,

BAB 3
MANAJEMEN KURIKULUM

Oleh: Dr. Arizqi Ihsan Pratama, M.Pd

3.1 Pendahuluan

Manajemen kurikulum merupakan salah satu komponen penting dalam sistem pendidikan. Kurikulum tidak hanya sekedar rangkaian mata pelajaran, tetapi juga merupakan rancangan pengalaman belajar yang dirancang untuk membantu peserta didik mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kurikulum menjadi jantung dari proses pendidikan karena mengatur seluruh aktivitas belajar-mengajar di sekolah. Oleh karena itu, manajemen kurikulum menjadi esensial untuk memastikan bahwa kurikulum yang telah disusun dapat diterapkan secara efektif dan efisien di lapangan.

Manajemen kurikulum melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kurikulum yang bertujuan untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal. Dalam praktiknya, manajemen kurikulum tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga melibatkan dimensi politik, sosial, dan budaya yang mempengaruhi pendidikan di tingkat makro dan mikro. Oleh karena itu, penting bagi para pendidik dan pengelola pendidikan untuk memahami dan mengelola kurikulum secara sistematis dan holistik.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengertian Manajemen Kurikulum

Manajemen kurikulum dapat diartikan sebagai suatu proses sistematis dalam merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan. Beberapa ahli mengemukakan pandangan yang berbeda mengenai manajemen kurikulum. Menurut Wiles dan Bondi (2014), manajemen kurikulum adalah proses yang dirancang untuk mengembangkan dan mengimplementasikan kurikulum guna meningkatkan pembelajaran siswa. Sementara itu, Ornstein dan Hunkins (2018) menekankan bahwa manajemen kurikulum tidak hanya berkaitan dengan aspek akademik, tetapi juga aspek manajerial yang melibatkan berbagai sumber daya sekolah, termasuk guru, fasilitas, dan dukungan administrasi.

Dalam konteks Indonesia, manajemen kurikulum harus disesuaikan dengan kebijakan pendidikan nasional yang berfokus pada pembentukan karakter, peningkatan kompetensi siswa, dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Kurikulum 2013 (K-13), misalnya, menekankan pada pendekatan pembelajaran berbasis kompetensi yang mendorong siswa untuk berpikir kritis dan kreatif.

3.2.2 Komponen Manajemen Kurikulum

Manajemen kurikulum mencakup beberapa komponen utama yang saling terkait, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kurikulum. Ketiga komponen ini harus dikelola dengan baik agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

1. Perencanaan Kurikulum

   Perencanaan kurikulum adalah langkah awal dalam manajemen kurikulum yang bertujuan untuk menentukan tujuan, isi, metode, dan evaluasi yang akan digunakan dalam proses pembelajaran. Perencanaan kurikulum yang baik harus memperhatikan kebutuhan siswa, perkembangan ilmu pengetahuan, dan tuntutan dunia kerja. Menurut Tanner dan Tanner (2007), perencanaan kurikulum harus berbasis pada analisis kebutuhan dan tujuan pendidikan jangka panjang.

   Dalam konteks Indonesia, perencanaan kurikulum harus diselaraskan dengan kebijakan nasional, seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menekankan pentingnya kurikulum yang mampu menjawab tantangan global dan lokal.

   Menurut Patel (2018) Perencanaan kurikulum yang efektif melibatkan analisis kebutuhan yang mendalam, penetapan tujuan yang jelas, dan desain yang berpusat pada peserta didik. Martinez (2021) berpendapat bahwa pendekatan kolaboratif yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan termasuk pendidik, peserta didik, orang tua, dan masyarakat menghasilkan kurikulum yang lebih relevan dan inklusif.

2. Pelaksanaan Kurikulum

   Pelaksanaan kurikulum merupakan proses mengimplementasikan rencana kurikulum ke dalam praktik pembelajaran di kelas. Tahap ini melibatkan guru sebagai agen utama yang bertanggung jawab dalam

menyampaikan materi, membimbing siswa, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Menurut Fullan (2007), pelaksanaan kurikulum yang sukses sangat bergantung pada kemampuan guru dalam memahami dan menerapkan kurikulum yang telah dirancang.

Di Indonesia, pelaksanaan Kurikulum 2013 seringkali menghadapi tantangan, terutama dalam hal kesiapan guru dan infrastruktur pendidikan. Studi yang dilakukan oleh Zulkifli (2020) menunjukkan bahwa banyak guru yang belum sepenuhnya memahami konsep pembelajaran berbasis kompetensi, sehingga pelaksanaannya di lapangan masih sering tidak optimal.

Wilson (2017) berpendapat bahwa implementasi kurikulum yang sukses bergantung pada persiapan yang matang, dukungan berkelanjutan untuk pendidik, dan adaptasi kontekstual. Studi kasus yang dilakukan oeh Lee dan Park (2022) menunjukkan bahwa pengembangan profesional yang terintegrasi dan berkelanjutan bagi guru merupakan faktor kunci dalam implementasi kurikulum yang efektif.

3. Evaluasi Kurikulum

Evaluasi kurikulum adalah proses menilai efektivitas kurikulum dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi kurikulum bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan kurikulum yang sedang diterapkan, sehingga perbaikan dapat dilakukan. Menurut Tyler (2013), evaluasi kurikulum harus dilakukan secara berkesinambungan dengan menggunakan data empiris yang dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan.

Dalam konteks pendidikan di Indonesia, evaluasi kurikulum menjadi sangat penting mengingat seringnya terjadi perubahan kebijakan kurikulum. Misalnya, perubahan dari Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) ke Kurikulum 2013 (K-13) menuntut evaluasi yang komprehensif terhadap berbagai aspek kurikulum untuk memastikan bahwa perubahan tersebut benar-benar meningkatkan mutu pendidikan.

Menurut Anderson (2018) evaluasi kurikulum yang sistematis dan berkelanjutan penting untuk memastikan relevansi dan efektivitas kurikulum. Thompson dan Hariis (2020) mengemukakan bahwa pendekatan evaluasi multi-metode yang menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dampak kurikulum terhadap pembelajaran siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

3.2.3 Tantangan dan Peluang dalam Manajemen Kurikulum di Indonesia

Manajemen kurikulum di Indonesia tidak lepas dari berbagai tantangan, baik dari segi kebijakan, sumber daya manusia, maupun infrastruktur. Salah satu tantangan utama adalah kesenjangan antara daerah perkotaan dan pedesaan dalam hal akses terhadap fasilitas pendidikan dan kualitas guru. Kurikulum yang sama diberlakukan di seluruh wilayah Indonesia, namun implementasinya dapat sangat berbeda karena perbedaan kondisi dan dukungan yang tersedia.

Studi kasus yang dapat menjadi contoh adalah penerapan Kurikulum 2013 di wilayah terpencil di Indonesia,

seperti di Nusa Tenggara Timur. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2019) menemukan bahwa keterbatasan akses terhadap sumber daya pendidikan, termasuk buku dan teknologi, menjadi hambatan besar dalam pelaksanaan kurikulum. Namun, dengan adanya dukungan dari berbagai pihak, seperti program pelatihan guru dan penyediaan bahan ajar digital, beberapa sekolah di daerah tersebut mulai menunjukkan peningkatan dalam pelaksanaan kurikulum.

Di sisi lain, perkembangan teknologi informasi membuka peluang baru bagi manajemen kurikulum di Indonesia. Penggunaan platform pembelajaran digital dan aplikasi pembelajaran berbasis daring memungkinkan penyebaran kurikulum yang lebih merata dan fleksibel. Penerapan teknologi dalam pendidikan, terutama selama masa pandemi COVID-19, telah mendorong adopsi kurikulum digital yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan siswa.

3.3 Kesimpulan

Manajemen kurikulum merupakan aspek krusial dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Melalui perencanaan yang matang, pelaksanaan yang efektif, dan evaluasi yang berkesinambungan, kurikulum dapat dikelola dengan baik untuk memastikan bahwa pendidikan yang diberikan kepada siswa sesuai dengan kebutuhan dan tantangan zaman. Di Indonesia, manajemen kurikulum menghadapi tantangan yang kompleks, namun dengan adanya inovasi dan dukungan teknologi, peluang untuk meningkatkan kualitas pendidikan semakin terbuka. Oleh

karena itu, semua pihak, termasuk pemerintah, pendidik, dan masyarakat, harus bekerja sama untuk mengatasi hambatan dan memanfaatkan peluang dalam manajemen kurikulum guna mewujudkan pendidikan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change*. Teachers College Press.

Anderson, D. (2018). *Continuous Curriculum Evaluation: Ensuring Relevance in Higher Education*. Higher Education Research & Development, 37(4), 645-657.

Lee, S., & Park, J. (2022). *Teacher Professional Development and Curriculum Implementation: A Longitudinal Study*. Teaching and Teacher Education, 110, 103572.

Martinez, C., et al. (2021). *Collaborative Curriculum Development: Engaging Stakeholders for Improved Educational Outcomes*. Educational Management Administration & Leadership, 49(4), 612-628.

Nugroho, A. (2019). Penerapan Kurikulum 2013 di daerah terpencil: Studi kasus di Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan Pendidikan*, 8(2), 123-137.

Ornstein, A. C., & Hunkins, F. P. (2018). *Curriculum: Foundations, principles, and issues (7th ed.)*. Pearson Education.

Patel, R. (2018). *Learner-Centered Curriculum Planning: A Comprehensive Approach*. Teaching and Teacher Education, 72, 28-37

Tanner, D., & Tanner, L. N. (2007). *Curriculum development: Theory into practice (4th ed.)*. Prentice Hall.

Thompson, E., & Harris, L. (2020). *Mixed-Methods Approaches to Curriculum Evaluation: Balancing Quantitative and Qualitative Insights*. Assessment & Evaluation in Higher Education, 45(5), 770-784.

Tyler, R. W. (2013). *Basic principles of curriculum and instruction*. University of Chicago Press.

Wiles, J., & Bondi, J. (2014). *Curriculum development: A guide to practice (9th ed.)*. Pearson Education.

Wilson, T. (2017). *Effective Curriculum Implementation Strategies: A Meta-Analysis*. *Curriculum Studies*, 49(6), 789-806.

Zulkifli, M. (2020). Tantangan penerapan Kurikulum 2013: Perspektif guru di sekolah menengah atas. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 15(3), 215-230.

BAB 4
MANAGEMEN PESERTA DIDIK

Oleh : Shorihatul Inayah, S.Pd., M.Si

4.1 Pendahuluan

Manajemen peserta didik adalah salah satu aspek penting dalam dunia pendidikan yang berkaitan erat dengan bagaimana sebuah institusi pendidikan mengelola seluruh proses yang melibatkan peserta didik, mulai dari penerimaan, pengelolaan, hingga pengembangan mereka selama berada di lingkungan pendidikan. Manajemen peserta didik tidak hanya berfokus pada administrasi, tetapi juga mencakup aspek akademik, sosial, dan emosional yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan peserta didik secara holistik.

Pendidikan memiliki peran vital dalam membentuk karakter, kepribadian, dan kompetensi individu untuk menghadapi tantangan global. Untuk itu, diperlukan pengelolaan peserta didik yang efektif agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Manajemen peserta didik muncul sebagai tanggapan atas kebutuhan untuk mengatur dan mengoptimalkan berbagai aspek terkait peserta didik, mulai dari penerimaan, penempatan, pembinaan, hingga pengembangan potensi mereka.

Dalam konteks pendidikan modern, manajemen peserta didik tidak hanya berfokus pada pengelolaan administratif, tetapi juga pada aspek pengembangan karakter

dan potensi individu. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan sosial, pendekatan dalam manajemen peserta didik juga mengalami perubahan yang signifikan, menuntut para pendidik dan manajer pendidikan untuk lebih adaptif dan inovatif.

4.2 Perencanaan Manajemen Peserta Didik

Perencanaan Manajemen Peserta Didik adalah suatu proses penting dalam manajemen pendidikan yang bertujuan untuk mengelola semua aspek yang berkaitan dengan peserta didik dari awal mereka masuk hingga mereka lulus dari suatu institusi pendidikan. Berikut adalah beberapa komponen utama dalam perencanaan manajemen peserta didik.

1. Analisis Kebutuhan
   a. Identifikasi Profil Peserta Didik: Memahami demografi, kebutuhan khusus, bakat, dan minat peserta didik.
   b. Proyeksi Jumlah Peserta Didik: Melakukan proyeksi jumlah peserta didik berdasarkan data historis dan tren pendaftaran.
2. Penerimaan Peserta Didik
   a. Kriteria Seleksi: Menetapkan kriteria dan prosedur seleksi peserta didik yang sesuai dengan visi dan misi sekolah.
   b. Sosialisasi dan Promosi: Mengadakan kegiatan sosialisasi untuk menarik minat calon peserta didik dan orang tua.

3. Penempatan Peserta Didik
    a. Pembagian Kelas: Mengatur distribusi peserta didik ke dalam kelas-kelas dengan memperhatikan keseimbangan jumlah dan kualitas peserta didik.
    b. Pengelompokan: Menentukan pengelompokan peserta didik berdasarkan kemampuan atau minat tertentu.
4. Pengembangan Program Pembelajaran
    a. Kurikulum dan Pembelajaran: Merancang program pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik.
    b. Ekstrakurikuler: Menyusun program kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pengembangan bakat dan minat peserta didik.
5. Pengawasan dan Evaluasi
    a. Monitoring Kinerja: Melakukan pemantauan terhadap perkembangan akademis dan non-akademis peserta didik.
    b. Evaluasi Program: Melakukan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas program dan kegiatan yang dijalankan.
6. Bimbingan dan Konseling
    a. Layanan Konseling: Menyediakan layanan konseling untuk membantu peserta didik dalam mengatasi masalah pribadi, sosial, dan akademik.
    b. Pembinaan Karakter: Program-program yang bertujuan untuk mengembangkan karakter positif peserta didik.

Dengan perencanaan yang matang dan menyeluruh, manajemen peserta didik dapat berjalan secara efektif dan

efisien, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan pendidikan di sekolah atau lembaga pendidikan.

4.3 Pengorganisasian Peserta Didik

Pengorganisasian Peserta Didik adalah salah satu aspek penting dalam manajemen pendidikan yang bertujuan untuk menciptakan struktur yang efisien dalam mengelola peserta didik, memastikan mereka mendapatkan pengalaman belajar yang optimal, dan mendukung pengembangan pribadi serta akademik mereka. Berikut adalah beberapa komponen utama dalam pengorganisasian peserta didik:

1. Pengelompokan Peserta Didik
   a. Kelas Reguler: Peserta didik dikelompokkan berdasarkan tingkatan kelas sesuai dengan usia dan jenjang pendidikan.
   b. Kelas Khusus: Pembentukan kelas khusus untuk peserta didik dengan kebutuhan khusus atau bakat tertentu, seperti kelas akselerasi, kelas inklusi, atau kelas berbasis minat.
2. Pengaturan Kelas
   a. Jumlah Peserta Didik per Kelas: Menentukan jumlah ideal peserta didik dalam satu kelas untuk menjaga efektivitas pembelajaran.
   b. Keseimbangan Komposisi Kelas: Mengatur komposisi peserta didik dalam kelas agar seimbang dalam hal kemampuan akademik, gender, dan kepribadian, untuk menciptakan dinamika belajar yang positif.

3. Penjadwalan
    a. Jadwal Pembelajaran: Menyusun jadwal pelajaran yang seimbang dan sesuai dengan kebutuhan akademik peserta didik, dengan mempertimbangkan mata pelajaran inti dan pendukung.
    b. Jadwal Ekstrakurikuler: Menyusun jadwal kegiatan ekstrakurikuler yang tidak mengganggu proses pembelajaran tetapi tetap mendukung pengembangan minat dan bakat peserta didik.
4. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab
    a. Kepemimpinan Kelas: Menunjuk ketua kelas dan pengurus kelas lainnya untuk membantu guru dalam mengelola kegiatan kelas.
    b. Kelompok Belajar: Membentuk kelompok belajar kecil di dalam kelas untuk mendorong kerja sama, saling membantu, dan meningkatkan pemahaman materi pelajaran.
5. Pengembangan Potensi Peserta Didik
    a. Kegiatan Ekstrakurikuler: Mengorganisir berbagai kegiatan ekstrakurikuler yang dapat mengembangkan potensi peserta didik di luar akademik, seperti olahraga, seni, dan sains.
    b. Program Pengayaan: Menyediakan program pengayaan untuk peserta didik yang menunjukkan minat dan kemampuan lebih dalam bidang tertentu, seperti kelas tambahan atau proyek khusus.

6. Pemantauan dan Evaluasi
    a. Monitoring Kemajuan: Memantau perkembangan akademik dan non-akademik peserta didik secara berkala, serta memberikan umpan balik yang konstruktif.
    b. Evaluasi Dinamika Kelas: Melakukan evaluasi terhadap dinamika kelas, seperti interaksi antar peserta didik dan efektivitas pengelompokan, untuk melakukan penyesuaian jika diperlukan.

Pengorganisasian peserta didik yang baik akan membantu menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan mendukung perkembangan holistik setiap peserta didik, baik secara akademik maupun pribadi.

4.4 Pelaksanaan dan Pengendalian Manajemen Peserta Didik

Pelaksanaan dan Pengendalian Manajemen Peserta Didik adalah tahap penting dalam manajemen pendidikan yang berfokus pada implementasi rencana yang telah disusun dan memastikan bahwa pelaksanaannya berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Berikut adalah penjelasan mengenai kedua aspek ini:

1. Pelaksanaan Manajemen Peserta Didik
    a. Implementasi Program Pembelajaran
        1) Penerapan Kurikulum: Melaksanakan kurikulum yang telah dirancang, dengan fokus pada pemenuhan target pembelajaran sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2) Penggunaan Metode Pembelajaran: Menggunakan metode pembelajaran yang efektif dan inovatif, seperti pembelajaran berbasis proyek, diskusi kelompok, dan teknologi pendidikan.

b. Manajemen Kedisiplinan
   1) Penerapan Aturan Sekolah: Menegakkan aturan-aturan sekolah secara konsisten untuk menjaga kedisiplinan dan tata tertib.
   2) Pendekatan Disiplin Positif: Menggunakan pendekatan disiplin yang mendidik, seperti penghargaan atas perilaku baik dan pendekatan restoratif untuk menangani pelanggaran.

c. Keterlibatan Orang Tua dan Komunitas
   1) Komunikasi dengan Orang Tua: Melaksanakan komunikasi yang terbuka dan rutin dengan orang tua mengenai perkembangan akademik dan perilaku anak.
   2) Partisipasi dalam Kegiatan Sekolah: Mengajak orang tua dan komunitas untuk berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, seperti rapat orang tua, acara sekolah, dan program kemitraan.

2. Pengendalian Manajemen Peserta Didik
   a. Monitoring dan Evaluasi
      1) Pemantauan Kemajuan Belajar: Memantau kemajuan akademik peserta didik melalui evaluasi berkala, seperti ulangan harian, tugas, dan ujian.
      2) Evaluasi Kegiatan Ekstrakurikuler: Melakukan evaluasi terhadap efektivitas dan manfaat kegiatan ekstrakurikuler yang diikuti oleh peserta didik.

3) Feedback dan Perbaikan: Memberikan umpan balik yang konstruktif kepada peserta didik dan melakukan penyesuaian pada metode pembelajaran atau kegiatan jika diperlukan.

b. Pengendalian Kedisiplinan
   1) Penanganan Pelanggaran Disiplin: Menerapkan prosedur yang jelas dan adil dalam menangani pelanggaran disiplin, termasuk pemberian sanksi yang mendidik.
   2) Monitoring Lingkungan Kelas: Secara rutin mengamati dan menilai suasana kelas untuk memastikan bahwa lingkungan belajar kondusif.

c. Pengelolaan Data Peserta Didik
   1) Sistem Informasi Manajemen: Menggunakan sistem informasi manajemen untuk mencatat dan memantau data peserta didik.
   2) Analisis Data: Menganalisis data yang terkumpul untuk mengidentifikasi tren atau masalah yang perlu ditangani.

d. Penyesuaian Program dan Kebijakan

1) Revisi Kurikulum: Meninjau dan memperbarui kurikulum serta program pembelajaran berdasarkan hasil evaluasi dan kebutuhan.
2) Penyesuaian Kebijakan: Mengubah atau menyesuaikan kebijakan manajemen peserta didik jika diperlukan.

Pelaksanaan dan pengendalian manajemen peserta didik yang baik memastikan bahwa semua program dan kegiatan yang direncanakan dapat berjalan dengan lancar

dan mencapai tujuan yang diharapkan. Pengendalian yang efektif dilakukan penyesuaian atau perbaikan yang diperlukan untuk mendukung kesuksesan peserta didik.

4.5 Pengelolaan Hubungan Sekolah dan Orang Tua

Pengelolaan Hubungan Sekolah dan Orang Tua merupakan suatu proses yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Hubungan yang baik antara sekolah dan orang tua akan memberikan dampak positif bagi perkembangan anak, baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah.

Pengelolaan Hubungan Sekolah dan Orang Tua adalah aspek penting dalam manajemen pendidikan yang berfokus pada membangun dan memelihara hubungan yang harmonis dan produktif antara sekolah dan orang tua peserta didik. Kolaborasi yang baik antara kedua pihak ini sangat penting untuk mendukung perkembangan akademik dan non-akademik peserta didik. Berikut adalah beberapa komponen utama dalam pengelolaan hubungan sekolah dan orang tua:

1. Peningkatan Prestasi Akademik
   Ketika orang tua terlibat aktif dalam pendidikan anak, anak cenderung lebih termotivasi untuk belajar dan mencapai prestasi yang lebih baik.
2. Perkembangan Sosial Emosional
   Komunikasi yang baik antara sekolah dan orang tua membantu anak memahami nilai-nilai sosial, mengembangkan keterampilan berkomunikasi, dan membangun kepercayaan diri.

3. Dukungan dalam Proses Pengambilan Keputusan
   Orang tua dapat memberikan masukan yang berharga dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pendidikan anak, seperti pemilihan program studi atau ekstrakurikuler.
4. Menciptakan Lingkungan Belajar yang Kondusif
   Kerjasama antara sekolah dan orang tua menciptakan lingkungan belajar yang kondusif di mana anak merasa aman, didukung, dan termotivasi.

Membangun Hubungan yang Baik dengan Orang Tua meliputi:

1. Komunikasi yang Efektif:
   a. Rutin: Adakan pertemuan orang tua secara berkala untuk membahas perkembangan anak, program sekolah, dan isu-isu terkini.
   b. Dua Arah: Dorong orang tua untuk aktif memberikan masukan dan menyampaikan pertanyaan.
   c. Beragam Media: Manfaatkan berbagai media komunikasi seperti website sekolah, email, SMS, atau aplikasi khusus untuk mempermudah interaksi.
2. Keterlibatan Orang Tua:
   a. Kegiatan Sekolah: Libatkan orang tua dalam berbagai kegiatan sekolah, seperti acara olahraga, perayaan hari besar, atau proyek kelas.
   b. Komite Sekolah: Bentuk komite sekolah yang melibatkan perwakilan orang tua untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

3. Transparansi:
    a. Informasi: Berikan informasi yang jelas dan terbuka kepada orang tua tentang kurikulum, jadwal pelajaran, kegiatan ekstrakurikuler, dan kebijakan sekolah.
    b. Laporan: Berikan laporan perkembangan anak secara berkala kepada orang tua.
4. Sinergi:
    a. Tujuan Bersama: Ingatkan bahwa tujuan utama sekolah dan orang tua adalah yang terbaik untuk anak.
    b. Saling Mendukung: Ciptakan suasana saling mendukung dan menghargai antara sekolah dan orang tua.

Pengelolaan hubungan sekolah dan orang tua merupakan investasi jangka panjang yang akan memberikan manfaat bagi semua pihak. Dengan membangun komunikasi yang efektif, melibatkan orang tua dalam berbagai kegiatan, dan menciptakan lingkungan yang saling mendukung, sekolah dapat mencapai tujuannya untuk memberikan pendidikan yang berkualitas bagi anak-anak.

4.6 Administrasi dan Manajemen Data Peserta Didik

Administrasi dan manajemen data peserta didik adalah suatu sistem yang terorganisir untuk mengumpulkan, menyimpan, mengolah, dan memanfaatkan data-data yang berkaitan dengan peserta didik. Data ini mencakup segala hal mulai dari identitas peserta didik, nilai akademik, kehadiran,

hingga catatan perkembangan peserta didik. Tujuan utama dari sistem ini adalah untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif dan efisien, serta memberikan informasi yang akurat kepada berbagai pihak yang berkepentingan, seperti guru, orang tua, dan pihak sekolah.

Administrasi dan Manajemen Data Peserta Didik adalah proses yang melibatkan pengumpulan, penyimpanan, pengelolaan, dan analisis data yang berkaitan dengan peserta didik di suatu lembaga pendidikan. Manajemen yang baik terhadap data peserta didik membantu sekolah atau institusi pendidikan dalam pengambilan keputusan yang tepat, perencanaan program, serta pemantauan perkembangan peserta didik.

Komponen Utama dalam Sistem Administrasi dan Manajemen Data Peserta Didik meliputi:

1. Pengumpulan Data: Proses pengumpulan data peserta didik dari berbagai sumber, seperti formulir pendaftaran, hasil ujian, dan catatan kehadiran.
2. Penyimpanan Data: Menyimpan data peserta didik dalam database yang terstruktur dan aman.
3. Pengolahan Data: Melakukan pengolahan data, seperti pengurutan, pencarian, dan perhitungan nilai rata-rata.
4. Pelaporan: Membuat laporan-laporan yang dibutuhkan, baik dalam bentuk cetak maupun digital.
5. Analisis Data: Menganalisis data untuk mendapatkan informasi yang berharga bagi pengambilan keputusan.

Saat ini, banyak sekolah telah mengadopsi sistem administrasi dan manajemen data peserta didik berbasis

komputer. Sistem ini dapat berupa aplikasi yang dikembangkan sendiri atau menggunakan software komersial yang sudah tersedia di pasaran. Beberapa fitur yang umum terdapat dalam sistem ini antara lain:

1. Modul pendaftaran peserta didik: Untuk memudahkan proses pendaftaran peserta didik baru.
2. Modul pengelolaan nilai: Untuk input, penyimpanan, dan pengolahan nilai peserta didik.
3. Modul laporan: Untuk menghasilkan berbagai jenis laporan yang dibutuhkan.
4. Modul analisis data: Untuk menganalisis data peserta didik dan menghasilkan informasi yang berguna.
5. Modul komunikasi: Untuk memfasilitasi komunikasi antara sekolah, guru, peserta didik, dan orang tua.

Administrasi dan manajemen data peserta didik merupakan hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Dengan adanya sistem yang baik, sekolah dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik.

Administrasi dan manajemen data peserta didik yang efisien dan aman sangat penting dalam mendukung operasional sekolah dan pencapaian tujuan pendidikan. Dengan data yang dikelola dengan baik, sekolah dapat membuat keputusan yang lebih tepat, merencanakan program yang lebih efektif, dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada peserta didik dan orang tua.

4.7 Etika dan Profesionalisme dalam Manajemen Peserta Didik

Etika dan profesionalisme merupakan dua hal yang saling berkaitan erat dalam manajemen peserta didik. Keduanya menjadi landasan penting bagi seorang pendidik dalam menjalankan tugasnya. Mari kita bahas lebih dalam mengenai keduanya.

Etika dan Profesionalisme dalam Manajemen Peserta Didik adalah aspek penting yang memastikan bahwa semua tindakan dan keputusan yang diambil oleh pendidik dan staf sekolah sesuai dengan standar moral dan profesional yang tinggi. Ini mencakup penghormatan terhadap hak-hak peserta didik, keadilan dalam perlakuan, dan tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman dan mendukung.

Etika dalam konteks pendidikan mengacu pada seperangkat nilai, prinsip, dan norma moral yang memandu tindakan seorang pendidik dalam berinteraksi dengan peserta didik. Etika ini menjadi pedoman bagi pendidik untuk bertindak secara adil, jujur, dan bertanggung jawab.

Aspek-aspek penting dalam etika Pendidikan meliputi:

1. Keadilan: Memberikan perlakuan yang sama dan adil kepada semua peserta didik, tanpa memandang latar belakang, kemampuan, atau status sosial.
2. Kejujuran: Menjaga integritas dalam segala tindakan, termasuk dalam memberikan nilai dan penilaian.
3. Tanggung jawab: Bertanggung jawab atas perkembangan peserta didik, baik secara akademik maupun sosial-emosional.

4. Kerahasiaan: Menjaga kerahasiaan informasi pribadi peserta didik.
5. Respek: Menghormati hak-hak peserta didik, termasuk hak untuk belajar, berpendapat, dan berkembang.

Profesionalisme dalam pendidikan mengacu pada kompetensi, dedikasi, dan komitmen seorang pendidik dalam menjalankan tugasnya. Seorang pendidik yang profesional akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dirinya dan memberikan yang terbaik bagi peserta didik.

Etika dan profesionalisme saling melengkapi. Seorang pendidik yang profesional akan selalu bertindak sesuai dengan etika, sedangkan seorang pendidik yang berpegang teguh pada etika akan lebih mudah untuk menjadi profesional.

Contoh penerapan etika dan profesionalisme dalam manajemen peserta didik:

1. Menjaga kerahasiaan nilai: Seorang guru tidak boleh membocorkan nilai siswa kepada orang lain tanpa izin.
2. Memberikan perlakuan yang sama kepada semua siswa: Seorang guru harus memberikan kesempatan yang sama kepada semua siswa untuk belajar dan berkembang.
3. Menyelesaikan masalah dengan siswa secara bijaksana: Seorang guru harus mampu menyelesaikan masalah dengan siswa dengan cara yang bijaksana dan tidak menyalahkan siswa.
4. Terus belajar dan mengembangkan diri: Seorang guru harus terus belajar dan mengembangkan diri untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Tantangan Menerapkan Etika dan Profesionalisme:

1. Tekanan kinerja: Tekanan untuk mencapai target tertentu dapat membuat pendidik tergoda untuk bertindak di luar etika.
2. Perbedaan individu: Setiap siswa memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga sulit untuk memberikan perlakuan yang sama kepada semua siswa.
3. Kurangnya dukungan: Kurangnya dukungan dari pihak sekolah atau masyarakat dapat menghambat upaya pendidik untuk menerapkan etika dan profesionalisme.

Etika dan profesionalisme merupakan dua hal yang sangat penting dalam manajemen peserta didik. Dengan menerapkan etika dan profesionalisme, seorang pendidik dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan membantu peserta didik mencapai potensi maksimalnya

4.8 Tantangan dan Inovasi dalam Manajemen Peserta Didik

Tantangan dan Inovasi dalam Manajemen Peserta Didik adalah dua aspek yang saling terkait dalam konteks pendidikan modern. Tantangan yang dihadapi oleh sekolah dalam mengelola peserta didik memerlukan pendekatan yang inovatif untuk memastikan bahwa pendidikan tetap relevan, inklusif, dan efektif.

Manajemen peserta didik merupakan aspek krusial dalam dunia pendidikan. Namun, tantangan terus bermunculan seiring dengan perkembangan zaman dan kompleksitas masalah yang dihadapi. Mari kita bahas lebih

dalam mengenai tantangan-tantangan tersebut dan inovasi-inovasi yang dapat dilakukan untuk mengatasinya.

Tantangan dalam Manajemen Peserta Didik meliputi:

1. Keberagaman Peserta Didik: Setiap siswa memiliki latar belakang, gaya belajar, dan kebutuhan yang berbeda-beda. Menyesuaikan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan setiap individu merupakan tantangan besar.
2. Perkembangan Teknologi: Munculnya teknologi baru seperti AI, big data, dan pembelajaran online menghadirkan peluang sekaligus tantangan baru dalam manajemen peserta didik.
3. Perubahan Sosial dan Budaya: Perubahan nilai, norma, dan ekspektasi masyarakat terhadap pendidikan juga memengaruhi cara kita mengelola peserta didik.
4. Masalah Disiplin: Masalah disiplin seperti perundungan, kekerasan, dan penggunaan narkoba masih menjadi tantangan serius dalam lingkungan sekolah.
5. Keterbatasan Sumber Daya: Keterbatasan anggaran, tenaga pengajar, dan fasilitas seringkali menjadi kendala dalam memberikan layanan pendidikan yang optimal.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, berbagai inovasi telah dan terus dikembangkan dalam manajemen peserta didik. Beberapa di antaranya adalah:

1. Pembelajaran Personal: Menerapkan pendekatan pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan dan gaya belajar masing-masing siswa.
2. Teknologi Pendidikan: Memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran, seperti

penggunaan LMS (Learning Management System), aplikasi pembelajaran, dan game edukasi.
3. Pembelajaran Berbasis Proyek: Memberikan kesempatan kepada siswa untuk belajar melalui proyek-proyek nyata yang relevan dengan kehidupan sehari-hari.
4. Pembelajaran Kolaboratif: Mendorong siswa untuk bekerja sama dalam kelompok untuk memecahkan masalah dan mengembangkan keterampilan sosial.
6. Evaluasi Berbasis Kompetensi: Mengukur pencapaian siswa tidak hanya berdasarkan nilai ujian, tetapi juga pada kompetensi yang telah dikuasai.
7. Inteligensi Emosional: Membantu siswa mengembangkan kecerdasan emosional untuk menghadapi tantangan hidup dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain.
8. Pembelajaran sepanjang hayat: Membudayakan semangat belajar sepanjang hayat, baik di dalam maupun di luar sekolah.

Contoh Inovasi yang Dapat Diterapkan

1. Platform pembelajaran online: Menyediakan akses pembelajaran yang fleksibel dan dapat diakses kapan saja dan di mana saja.
2. Analisis data siswa: Menggunakan data untuk mengidentifikasi pola belajar siswa dan memberikan rekomendasi pembelajaran yang lebih efektif.
3. Blended learning: Menggabungkan pembelajaran tatap muka dengan pembelajaran online untuk memberikan pengalaman belajar yang lebih kaya.

4. Pembelajaran berbasis masalah: Membantu siswa mengembangkan keterampilan berpikir kritis dan pemecahan masalah.
5. Mentoring: Menugaskan mentor untuk membimbing dan mendukung siswa dalam mencapai tujuan belajarnya.

Manajemen peserta didik merupakan proses yang dinamis dan terus berkembang. Untuk menghadapi tantangan yang semakin kompleks, diperlukan inovasi-inovasi baru yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mempersiapkan siswa untuk menghadapi masa depan.

4.9 Penutup

Secara keseluruhan, manajemen peserta didik yang baik bertujuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif, mendukung perkembangan akademis dan pribadi peserta didik, serta memastikan pencapaian tujuan Pendidikan.

Manajemen peserta didik adalah suatu proses yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Ini melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap seluruh kegiatan yang melibatkan peserta didik, mulai dari pendaftaran hingga kelulusan. Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memaksimalkan potensi peserta didik, dan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Manajemen peserta didik merupakan suatu proses yang kompleks dan terus berkembang. Dengan menerapkan prinsip-prinsip manajemen yang baik dan memanfaatkan

inovasi-inovasi terbaru, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan menghasilkan lulusan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

Bakar, H., & Udin, S. (2022). Manajemen Pendidikan: Konsep dan Implementasi dalam Pengelolaan Peserta Didik. Jakarta: Penerbit Media Pustaka.

Hakim, N., & Wijayanti, D. (2023). Strategi Efektif dalam Manajemen Peserta Didik. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Hidayat, A., & Wahid, S. (2023). Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik dalam Pengelolaan Peserta Didik. Jakarta: Penerbit Pendidikan

Kurniawan, A., & Sari, M. (2024). Pendidikan dan Manajemen Peserta Didik: Pendekatan Terbaru dan Inovatif. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Mulyasa, E. (2022). Manajemen Peserta Didik dalam Perspektif Pendidikan Karakter. Bandung: Remaja Rosdakarya

Nurhadi, D. (2023). Strategi Pengelolaan Peserta Didik untuk Peningkatan Kualitas Pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Prasetyo, E., & Utami, S. (2022). Pengelolaan Peserta Didik: Teori dan Praktik. Surabaya: Penerbit Cendekia.

Rahayu, T., & Hasan, A. (2023). Kebijakan dan Praktik Manajemen Peserta Didik di Sekolah: Analisis dan Rekomendasi. Medan: Penerbit Pustaka Mandiri.

Sari, R., & Setiawan, I. (2024). Kompetensi Manajerial dalam Pengelolaan Peserta Didik. Malang: Penerbit Karya Abadi.

Sudirman, S. (2023). Manajemen Kelas dan Peserta Didik: Konsep dan Implementasi. Surabaya: Cendekia Press.

Wibowo, A. (2024). Pengelolaan Peserta Didik dan Inovasi dalam Pendidikan. Malang: Literasi Utama.

BAB 5
MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN

Oleh : Dr. Ardianto Lahagu.M.Pd.

5.1 Pendahuluan

5.1.1 Latar Belakang dan Tujuan Penulisan Buku

Manajemen tenaga kependidikan merupakan aspek penting dalam pengelolaan institusi pendidikan yang sering kali kurang mendapatkan perhatian dibandingkan dengan manajemen pendidik. Padahal, tenaga kependidikan memiliki peran yang signifikan dalam menunjang kelancaran proses administrasi, operasional, dan pelayanan pendidikan. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang pesat, manajemen tenaga kependidikan yang efektif menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas serta mendukung visi dan misi institusi pendidikan.

Tujuan penulisan buku ini adalah untuk memberikan panduan praktis serta pemahaman teoritis mengenai manajemen tenaga kependidikan yang komprehensif. Buku ini bertujuan untuk membantu para pengelola pendidikan, kepala sekolah, serta pihak-pihak terkait dalam mengembangkan dan mengelola tenaga kependidikan secara optimal, sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan pendidikan di berbagai tingkat.

5.1.2 Pengertian dan Ruang Lingkup Manajemen Tenaga Kependidikan

Manajemen tenaga kependidikan dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mengelola seluruh aspek terkait dengan tenaga kependidikan, mulai dari perencanaan, rekrutmen, pengembangan, evaluasi kinerja, hingga pemberian motivasi dan kompensasi. Tenaga kependidikan sendiri mencakup berbagai kategori, seperti staf administrasi, teknisi laboratorium, pustakawan, serta tenaga keamanan yang bekerja di lingkungan pendidikan. (James, C., & Colebourne, 2004)

Ruang lingkup manajemen tenaga kependidikan tidak hanya terbatas pada aspek teknis administrasi, tetapi juga mencakup pengelolaan sumber daya manusia dalam hal pembinaan dan pengembangan karir. Oleh karena itu, manajemen tenaga kependidikan menjadi sangat penting dalam memastikan kelancaran operasional institusi pendidikan secara keseluruhan. (Ni Made Gunastri, 2013)

5.1.3 Pentingnya Manajemen Tenaga Kependidikan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan

Peningkatan mutu pendidikan tidak hanya bergantung pada kualitas guru, tetapi juga pada efisiensi dan efektivitas tenaga kependidikan dalam mendukung proses pendidikan. Dengan adanya tenaga kependidikan yang terkelola dengan baik, proses administratif, teknis, dan operasional di sekolah atau lembaga pendidikan akan berjalan lancar, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan pembelajaran. (Murni,

2017)

Manajemen yang baik terhadap tenaga kependidikan dapat meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Tenaga kependidikan yang termotivasi dan terlatih dengan baik mampu memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan, mulai dari peningkatan efektivitas pengelolaan sumber daya hingga penciptaan lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa.

5.1.4 Tantangan Utama dalam Manajemen Tenaga Kependidikan

Meskipun penting, manajemen tenaga kependidikan dihadapkan pada berbagai tantangan yang kompleks. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya sistem rekrutmen yang efektif, di mana standar kompetensi dan kualifikasi tenaga kependidikan seringkali tidak sesuai dengan kebutuhan institusi pendidikan. Selain itu, proses pengembangan karir dan pelatihan juga sering kali tidak dioptimalkan, menyebabkan tenaga kependidikan kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja.

Tantangan lain adalah kurangnya penggunaan teknologi dalam manajemen tenaga kependidikan. Banyak institusi pendidikan masih menggunakan sistem manual dalam mengelola SDM, yang tidak hanya menghabiskan waktu tetapi juga meningkatkan potensi terjadinya kesalahan. Teknologi manajemen SDM berbasis digital dapat menjadi solusi dalam meminimalisir kendala ini, tetapi adopsi teknologi masih menjadi tantangan besar di berbagai

lembaga pendidikan.

5.2 Konsep Dasar Manajemen Tenaga Kependidikan

5.2.1 Definisi Tenaga Kependidikan dan Peranannya dalam Institusi Pendidikan

Tenaga kependidikan merupakan komponen yang vital dalam sebuah institusi pendidikan. Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang bertugas mendukung pelaksanaan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan di lembaga pendidikan. (UUD, 2003) Ini mencakup berbagai peran, mulai dari staf administrasi, laboran, pustakawan, hingga petugas keamanan yang membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif.

Peran utama tenaga kependidikan adalah memberikan dukungan terhadap tenaga pendidik (guru) dan memastikan bahwa proses belajar-mengajar berjalan dengan lancar. Sebagai contoh, staf administrasi membantu mengelola dokumen-dokumen penting terkait siswa dan sekolah, sementara teknisi laboratorium mendukung kelancaran kegiatan praktikum. Keberadaan tenaga kependidikan yang kompeten dan terorganisasi dengan baik membantu institusi pendidikan mencapai tujuan akademiknya secara lebih efektif.

5.2.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Konteks Pendidikan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam dunia pendidikan memiliki peran penting dalam mengelola tenaga kependidikan untuk mencapai efisiensi dan produktivitas. Konsep dasar manajemen SDM dalam pendidikan mirip dengan sektor lainnya, tetapi memiliki penekanan khusus pada pengembangan dan pemberdayaan tenaga kerja untuk mendukung keberhasilan operasional institusi pendidikan. (Odden, 2011). Manajemen SDM ini meliputi beberapa aspek penting seperti perencanaan SDM, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan.

Pentingnya manajemen SDM dalam pendidikan terletak pada upaya menciptakan tenaga kependidikan yang memiliki keterampilan, motivasi, dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Ini tidak hanya berdampak pada kinerja institusi secara keseluruhan, tetapi juga pada peningkatan kualitas layanan yang diberikan kepada siswa dan orang tua. Dalam konteks pendidikan, manajemen SDM juga mencakup pemahaman tentang peraturan dan kebijakan pendidikan yang berlaku, termasuk standar kompetensi tenaga kependidikan.

5.2.3 Elemen-Elemen Dasar dalam Manajemen Tenaga Kependidikan

Dalam manajemen tenaga kependidikan, terdapat beberapa elemen dasar yang harus diterapkan untuk memastikan tenaga kependidikan dapat berfungsi secara maksimal. Elemen-elemen ini meliputi:

1. Perencanaan: Melibatkan proses merencanakan kebutuhan tenaga kependidikan, baik dari sisi jumlah maupun jenis kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung operasional institusi pendidikan.
2. Rekrutmen: Tahap penarikan dan pemilihan tenaga kependidikan yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan kebutuhan institusi pendidikan. Proses ini penting untuk memastikan bahwa institusi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.
3. Pelatihan: Setelah rekrutmen, pelatihan dilakukan untuk memastikan bahwa tenaga kependidikan memiliki keterampilan yang diperlukan. Pelatihan ini bisa mencakup pengetahuan teknis maupun administratif.
4. Pengembangan: Selain pelatihan, pengembangan karir juga merupakan elemen penting. Pengembangan ini mencakup promosi, peningkatan keterampilan, serta pembinaan agar tenaga kependidikan tetap termotivasi.
5. Evaluasi Kinerja: Evaluasi berkala terhadap kinerja tenaga kependidikan diperlukan untuk menilai seberapa baik tenaga kependidikan menjalankan tugasnya dan untuk menentukan langkah pengembangan lebih lanjut.

5.2.4 Kaitan antara Manajemen Tenaga Kependidikan dengan Mutu Layanan Pendidikan.

Kinerja tenaga kependidikan yang efektif memiliki pengaruh langsung terhadap mutu layanan pendidikan yang diberikan. Tenaga kependidikan yang dikelola dengan baik, melalui proses perencanaan yang matang, seleksi yang ketat, pelatihan berkelanjutan, dan evaluasi kinerja yang konsisten,

akan mampu mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang optimal. Ini tidak hanya mendukung proses pembelajaran tetapi juga berperan penting dalam kepuasan stakeholder, baik dari kalangan siswa, orang tua, maupun tenaga pendidik.

Selain itu, Manajemen tenaga kependidikan yang baik juga mampu mendorong peningkatan mutu pendidikan dengan menciptakan proses operasional yang efisien. Sebagai contoh, penggunaan teknologi dalam pengelolaan SDM tenaga kependidikan dapat meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan data siswa, proses administrasi, dan penyelenggaraan layanan pendidikan lainnya. Semua ini berkontribusi pada mutu pendidikan yang lebih tinggi.

5.3 Peran dan Fungsi Tenaga Kependidikan

5.3.1 Klasifikasi Tenaga Kependidikan (Administratif, Teknis, Manajerial)

Tenaga kependidikan dalam institusi pendidikan dapat diklasifikasikan berdasarkan fungsinya dalam mendukung operasi dan keberlangsungan lembaga pendidikan.(Riadi, S., Sukardi, S., & Hakim, 2019) Secara umum, tenaga kependidikan terbagi menjadi tiga kategori:

1. Tenaga Administratif: Tenaga ini bertugas dalam pengelolaan administrasi sekolah, seperti pengarsipan dokumen, manajemen data siswa, pengurusan administrasi keuangan, dan dukungan logistik. Staf administrasi berperan penting dalam memastikan semua proses operasional berjalan sesuai dengan standar dan regulasi yang berlaku.

2. Tenaga Teknis: Kategori ini meliputi staf yang memiliki keahlian teknis khusus, seperti teknisi laboratorium, pustakawan, operator teknologi informasi, dan tenaga teknis lainnya. Mereka berperan dalam mendukung kegiatan belajar mengajar, terutama dalam penyediaan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk kegiatan akademik.
3. Tenaga Manajerial: Tenaga kependidikan yang termasuk dalam kategori ini adalah mereka yang memiliki peran pengawasan dan pengelolaan pada tingkat yang lebih tinggi, seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, atau manajer pendidikan lainnya. Mereka bertanggung jawab dalam perencanaan strategis, pengambilan keputusan, dan pengelolaan sumber daya di sekolah.

5.3.2 Peran Penting Tenaga Kependidikan dalam Proses Operasional Sekolah

Tenaga kependidikan memainkan peran kunci dalam kelancaran operasional sekolah. Mereka mendukung proses belajar mengajar dengan memastikan bahwa lingkungan fisik dan administratif sekolah berjalan dengan baik. Tanpa peran tenaga kependidikan, banyak proses administrasi dan teknis di sekolah tidak akan berjalan dengan lancar, sehingga dapat mengganggu kegiatan belajar mengajar.

Staf administratif memastikan bahwa dokumen-dokumen penting, seperti data akademik, catatan kehadiran, dan pengelolaan keuangan, terorganisir dengan baik. Sementara itu, tenaga teknis, seperti teknisi laboratorium dan pustakawan, membantu dalam menyediakan fasilitas belajar

seperti laboratorium yang siap pakai dan koleksi bahan bacaan yang relevan bagi siswa dan guru.

5.3.3 Fungsi dan Tanggung Jawab Utama: Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi

Tenaga kependidikan memiliki tiga fungsi dan tanggung jawab utama yang harus dilaksanakan untuk mendukung keberhasilan institusi pendidikan, yaitu:

1. Perencanaan: Dalam peran ini, tenaga kependidikan terlibat dalam pengorganisasian sumber daya, baik manusia maupun non-manusia, untuk mendukung tujuan institusi. Perencanaan ini meliputi kebutuhan akan tenaga kerja, pengelolaan anggaran, serta penyediaan sarana dan prasarana untuk mendukung pembelajaran.
2. Pelaksanaan: Tenaga kependidikan bertanggung jawab untuk menjalankan program-program yang telah direncanakan dengan efektif. Mereka mengoordinasikan berbagai kegiatan, mulai dari proses administrasi hingga dukungan teknis yang diperlukan dalam kegiatan akademik.
3. Evaluasi: Setelah pelaksanaan, tenaga kependidikan juga terlibat dalam proses evaluasi untuk menilai efektivitas dan efisiensi kegiatan operasional. Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa segala sesuatunya berjalan sesuai dengan rencana, serta untuk membuat perbaikan jika ada kekurangan.

5.3.4 Studi Kasus tentang Peran Tenaga Kependidikan dalam Keberhasilan Sekolah

Dalam salah satu studi kasus di sebuah sekolah menengah di Indonesia, keberhasilan sekolah dalam mencapai akreditasi A tidak hanya ditentukan oleh kinerja guru, tetapi juga oleh dukungan penuh dari tenaga kependidikan. Staf administrasi bekerja keras untuk memastikan bahwa semua dokumen penting tersedia dan terorganisasi dengan baik untuk memenuhi syarat akreditasi. Selain itu, pustakawan membantu memperkaya sumber belajar siswa dengan menyediakan bahan bacaan yang relevan dan terkini, sehingga mendukung literasi siswa.

Selain itu, peran pustakawan dalam memperkaya sumber belajar siswa juga sangat signifikan. Dengan menyediakan bahan bacaan yang relevan dan up-to-date, pustakawan membantu meningkatkan literasi siswa yang menjadi salah satu indikator keberhasilan akademik. Tenaga teknis laboratorium juga berperan penting dalam menjaga kelancaran praktikum sains, sehingga siswa dapat belajar dengan menggunakan fasilitas yang memadai.

5.4 Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kependidikan

5.4.1 Proses Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif

Proses rekrutmen dan seleksi tenaga kependidikan yang efektif merupakan salah satu elemen kunci dalam memastikan kualitas tenaga kerja di lembaga pendidikan. Rekrutmen yang baik harus dimulai dengan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia yang tepat, mencakup

analisis posisi, jumlah tenaga kependidikan yang diperlukan, serta spesifikasi jabatan yang jelas. Proses ini harus bersifat terbuka dan transparan, memberikan peluang yang sama bagi setiap calon yang memenuhi syarat.

Dalam tahap seleksi, penting untuk menggunakan alat-alat penilaian yang tepat seperti tes kemampuan, wawancara berbasis kompetensi, serta asesmen terkait kinerja yang relevan dengan posisi yang dilamar. Penilaian yang objektif ini dapat membantu dalam memilih calon yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang paling sesuai untuk mendukung operasional pendidikan. Keberhasilan proses seleksi tidak hanya terletak pada kemampuan akademik calon tenaga kependidikan, tetapi juga pada kecocokan mereka dengan budaya kerja dan visi institusi.

5.4.2 Kriteria Penilaian dan Standar Kompetensi Tenaga Kependidikan

Kriteria penilaian dalam proses rekrutmen tenaga kependidikan harus didasarkan pada standar kompetensi yang jelas. Kompetensi ini biasanya mencakup beberapa dimensi penting, seperti keterampilan teknis, kemampuan administratif, keterampilan interpersonal, serta etika kerja yang sesuai dengan nilai-nilai pendidikan .

Dalam konteks tenaga kependidikan, standar kompetensi sering kali didefinisikan oleh lembaga pendidikan atau pemerintah, dengan penekanan pada:

1. Kompetensi Administratif: Kemampuan mengelola dokumen, data, dan keuangan sekolah dengan akurat dan tepat waktu. Tenaga administratif harus mampu bekerja

secara efisien dan memahami regulasi terkait manajemen sekolah.

2. Kompetensi Teknis: Bagi tenaga teknis seperti teknisi laboratorium atau pustakawan, keterampilan khusus dalam bidang mereka sangat penting. Misalnya, seorang teknisi laboratorium harus mampu mengelola dan merawat peralatan laboratorium agar siap digunakan..
3. Kompetensi Manajerial: Bagi tenaga kependidikan yang memiliki tanggung jawab manajerial, seperti kepala sekolah atau manajer pendidikan, kemampuan dalam perencanaan strategis, pengambilan keputusan, dan pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan.

5.4.3 Tantangan dalam Rekrutmen Tenaga Kependidikan Berkualitas

Tantangan dalam merekrut tenaga kependidikan yang berkualitas sering kali muncul dari beberapa faktor internal dan eksternal. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya untuk menarik calon yang berkompeten, terutama di wilayah-wilayah yang jauh dari pusat kota. Institusi pendidikan di daerah terpencil sering kali menghadapi kesulitan dalam menarik tenaga kependidikan yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang diperlukan.

Selain itu, masalah lainnya adalah kurangnya kesesuaian antara kualifikasi calon tenaga kependidikan dan kebutuhan spesifik sekolah. Banyak institusi pendidikan harus bersaing untuk mendapatkan calon yang berkualitas di tengah terbatasnya jumlah tenaga kerja yang memiliki

kompetensi sesuai dengan standar.

Kondisi pasar tenaga kerja yang kompetitif juga memperburuk tantangan ini, karena tenaga kependidikan yang memiliki keterampilan tinggi lebih cenderung memilih bekerja di institusi yang menawarkan kompensasi dan kondisi kerja yang lebih baik .

5.4.4 Sistem Seleksi Berbasis Meritokrasi dalam Dunia Pendidikan

Meritokrasi adalah prinsip di mana individu dipilih dan dipromosikan berdasarkan kemampuan, kinerja, dan pencapaian mereka, bukan berdasarkan koneksi pribadi, senioritas, atau faktor-faktor non-kompetitif lainnya. Dalam dunia pendidikan, penerapan seleksi berbasis meritokrasi dapat memastikan bahwa tenaga kependidikan yang terpilih adalah mereka yang paling mampu dan layak untuk menduduki posisi tertentu.

Sistem seleksi berbasis meritokrasi di lembaga pendidikan mengharuskan adanya kriteria yang jelas dan objektif dalam proses seleksi, seperti tes keterampilan yang relevan, wawancara terstruktur, serta penilaian kinerja yang berdasarkan hasil nyata, bukan pada faktor subjektif. Dengan demikian, tenaga kependidikan yang dipilih dapat memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan lembaga pendidikan.

5.5 Pengembangan Karir dan Pelatihan Tenaga Kependidikan

5.5.1 Pentingnya Pengembangan Karir bagi Tenaga Kependidikan

Pengembangan karir bagi tenaga kependidikan adalah aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan adanya pengembangan karir, tenaga kependidikan tidak hanya memperdalam keterampilan teknis, tetapi juga meningkatkan motivasi dan loyalitas terhadap institusi tempat mereka bekerja. Dalam jangka panjang, tenaga kependidikan yang berkembang secara profesional akan lebih mampu mendukung proses pembelajaran dan administrasi pendidikan secara efektif.

Pengembangan karir juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, di mana tenaga kependidikan merasa dihargai dan diakui kontribusinya. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja individu, yang pada akhirnya berkontribusi pada efisiensi operasional sekolah.

5.5.2 Strategi Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan Tenaga Kependidikan

Pelatihan dan pengembangan keterampilan merupakan strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks tenaga kependidikan. Institusi pendidikan harus menyediakan pelatihan yang berkesinambungan untuk memastikan bahwa tenaga kependidikan memiliki kemampuan yang relevan dengan perkembangan teknologi dan kebijakan pendidikan terbaru.

Beberapa strategi pelatihan yang efektif untuk tenaga kependidikan mencakup:

1. Pelatihan Berbasis Kompetensi: Program pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis sesuai dengan kebutuhan spesifik pekerjaan, seperti pelatihan administrasi digital atau pengelolaan perpustakaan berbasis teknologi informasi.
2. Pelatihan Keterampilan Interpersonal: Selain keterampilan teknis, keterampilan interpersonal sangat penting bagi tenaga kependidikan untuk bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja, guru, siswa, dan orang tua. Pelatihan ini mencakup pengembangan kemampuan komunikasi, manajemen waktu, dan kemampuan kerja tim.
3. Coaching dan Mentoring: Pemberian bimbingan dari tenaga kependidikan senior atau pakar di bidang tertentu membantu meningkatkan keterampilan tenaga kerja yang lebih junior. Coaching juga bisa menjadi sarana untuk meningkatkan motivasi dan memberikan panduan karir bagi tenaga kependidikan.

Pelatihan-pelatihan ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga kependidikan mampu memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan oleh institusi pendidikan dan terus meningkatkan keterampilan mereka seiring perkembangan teknologi dan perubahan kebijakan pendidikan.

5.5.3 Program Sertifikasi dan Akreditasi bagi Tenaga Kependidikan

Sertifikasi dan akreditasi adalah mekanisme penting dalam menjaga standar kompetensi tenaga kependidikan. Program sertifikasi memastikan bahwa tenaga kependidikan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan institusi pendidikan. Sertifikasi ini biasanya dilakukan oleh lembaga pemerintah atau asosiasi profesional, dengan fokus pada pengakuan keterampilan khusus yang relevan dengan peran mereka dalam institusi pendidikan.

Akreditasi, di sisi lain, berfungsi sebagai pengakuan terhadap kompetensi kelembagaan tenaga kependidikan, baik secara individual maupun sebagai bagian dari institusi. Program ini membantu institusi pendidikan untuk mencapai standar nasional atau internasional, yang sangat penting dalam meningkatkan reputasi sekolah atau lembaga pendidikan di mata masyarakat .

5.5.4 Dampak Pengembangan Karir terhadap Kinerja Individu dan Institusi Pendidikan

Pengembangan karir tenaga kependidikan tidak hanya berdampak positif pada kinerja individu tetapi juga pada kinerja institusi secara keseluruhan. Tenaga kependidikan yang mendapatkan kesempatan untuk berkembang secara profesional cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif di mana setiap anggota staf berusaha memberikan yang terbaik.

Dampak positif lainnya adalah peningkatan kualitas layanan kepada siswa dan tenaga pendidik. Dengan keterampilan yang lebih baik, tenaga kependidikan mampu mendukung proses pendidikan dengan lebih efisien, baik dalam hal manajemen administrasi, penyediaan fasilitas, maupun pengelolaan teknis. Akhirnya, institusi pendidikan juga akan lebih kompetitif, mampu menarik lebih banyak siswa, dan mendapatkan kepercayaan lebih dari masyarakat.

5.6 Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

5.6.1 Sistem Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

Evaluasi kinerja tenaga kependidikan merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan. Sistem evaluasi kinerja yang baik dirancang untuk menilai sejauh mana tenaga kependidikan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan. Evaluasi kinerja ini umumnya dilakukan secara periodik, misalnya setiap semester atau tahunan, untuk memberikan gambaran yang jelas tentang performa tenaga kependidikan dalam mendukung operasional sekolah.

Sistem evaluasi yang efektif melibatkan beberapa komponen, termasuk penilaian dari atasan langsung, umpan balik dari rekan kerja, serta penilaian mandiri oleh tenaga kependidikan itu sendiri. Semua informasi ini kemudian dikombinasikan untuk memberikan gambaran yang objektif tentang kinerja individu.

5.6.2 Indikator Kinerja Kunci (Key Performance Indicators - KPI) bagi Tenaga Kependidikan

Dalam mengevaluasi kinerja tenaga kependidikan, institusi pendidikan biasanya menggunakan beberapa indikator kinerja kunci atau *Key Performance Indicators* (KPI) yang telah ditentukan. KPI ini dirancang untuk mengukur sejauh mana tenaga kependidikan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan institusi.(Odden, 2011) Beberapa contoh KPI yang umum digunakan adalah:

1. Kualitas Administrasi: Mengukur ketepatan dan keakuratan dalam pengelolaan dokumen dan administrasi sekolah, seperti keuangan, data siswa, dan catatan akademik.
2. Efisiensi Pelayanan: Mengukur seberapa cepat dan efektif tenaga kependidikan menyelesaikan tugas-tugas administrasi dan teknis, termasuk pelayanan kepada siswa dan guru.
3. Komunikasi dan Kolaborasi: Menilai kemampuan tenaga kependidikan dalam bekerja sama dengan kolega, guru, dan pihak lain di lingkungan pendidikan untuk mencapai tujuan bersama.
4. Pengelolaan Sarana dan Prasarana: Bagi tenaga teknis seperti pustakawan atau teknisi laboratorium, indikator ini mengukur kemampuan dalam menjaga dan mengelola fasilitas sekolah dengan baik.(Lonabocker, L., 2000)

5.6.3 Proses dan Alat Evaluasi yang Efektif

Proses evaluasi kinerja tenaga kependidikan harus bersifat sistematis dan objektif. Langkah pertama adalah menetapkan tujuan yang jelas dari evaluasi kinerja, diikuti

dengan pengumpulan data melalui berbagai metode.(James, C., & Colebourne, 2004) Beberapa alat evaluasi yang efektif antara lain:

1. Penetapan Tujuan Kinerja: Langkah awal dalam evaluasi kinerja adalah menetapkan tujuan yang jelas, baik untuk individu maupun institusi. Tujuan ini harus sejalan dengan visi dan misi lembaga pendidikan.
2. Pengumpulan Data Kinerja: Pengumpulan data kinerja dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti pengamatan langsung, laporan mingguan, atau penggunaan sistem manajemen kinerja yang berbasis teknologi.
3. Wawancara Evaluasi: Wawancara antara tenaga kependidikan dan atasan langsung dilakukan untuk memberikan umpan balik terkait kinerja individu. Dalam wawancara ini, individu dapat mengungkapkan tantangan yang mereka hadapi, serta menerima masukan yang konstruktif dari atasan.
4. Penilaian 360 Derajat: Metode penilaian ini melibatkan masukan dari berbagai pihak, termasuk atasan, rekan kerja, serta tenaga pendidik atau siswa yang berhubungan langsung dengan tenaga kependidikan tersebut. Penilaian ini memberikan pandangan yang lebih holistik mengenai kinerja individu.

Selain itu, alat evaluasi berbasis teknologi, seperti sistem manajemen sumber daya manusia (HRMS), dapat membantu dalam memantau kinerja secara lebih terstruktur dan efisien.(Mabaso, C., & Dlamini, 2018) Sistem ini

memungkinkan pengelolaan data kinerja secara real-time, yang memudahkan institusi untuk membuat keputusan terkait pengembangan karir atau promosi.

5.6.4 Tindak Lanjut Hasil Evaluasi: Promosi, Pengembangan, dan Perbaikan Kinerja

Hasil evaluasi kinerja harus diikuti dengan tindakan yang sesuai untuk memastikan adanya perbaikan dan pengembangan. Beberapa langkah tindak lanjut yang umum dilakukan setelah evaluasi meliputi:

1. Promosi: Bagi tenaga kependidikan yang menunjukkan kinerja unggul dan konsisten, promosi menjadi salah satu bentuk penghargaan yang dapat diberikan oleh institusi. Promosi ini biasanya diberikan bersamaan dengan peningkatan tanggung jawab dan insentif .
2. Pelatihan dan Pengembangan: Jika hasil evaluasi menunjukkan adanya kekurangan dalam keterampilan tertentu, pelatihan tambahan atau pengembangan keterampilan dapat diusulkan. Misalnya, jika tenaga kependidikan memerlukan peningkatan dalam keterampilan teknologi, mereka dapat mengikuti program pelatihan yang relevan.
3. Perbaikan Kinerja: Bagi tenaga kependidikan yang memiliki hasil evaluasi kurang memuaskan, langkah perbaikan harus diambil. Ini dapat meliputi bimbingan dari atasan, mentoring, atau program perbaikan yang dirancang untuk membantu individu memperbaiki kinerja mereka.

5.7 Integrasi Teknologi dalam Manajemen Tenaga Kependidikan

5.7.1 Peran Teknologi dalam Manajemen Tenaga Kependidikan

Teknologi informasi telah menjadi komponen yang sangat penting dalam manajemen tenaga kependidikan. Penggunaan sistem berbasis teknologi, seperti HRMS (Human Resource Management Systems), memungkinkan proses manajemen tenaga kependidikan dilakukan dengan lebih efisien, transparan, dan terstruktur.

Selain itu, teknologi juga membantu dalam perencanaan dan pengelolaan rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir. Dengan sistem berbasis teknologi, sekolah dan institusi pendidikan dapat menyimpan data pelatihan, catatan evaluasi, serta pengelolaan absensi tenaga kependidikan secara terintegrasi. Teknologi juga memudahkan akses ke informasi penting kapan saja dan dari mana saja.

5.7.2 Penggunaan Software Manajemen SDM dalam Pendidikan

Software manajemen SDM (Human Resource Management Systems - HRMS) telah menjadi alat yang penting dalam pengelolaan tenaga kependidikan di berbagai institusi pendidikan. Beberapa fungsi utama yang dapat dijalankan oleh software ini adalah:

1. Pengelolaan Rekrutmen: Software HRMS dapat membantu dalam menyaring aplikasi tenaga kependidikan, menilai

kualifikasi, dan memantau proses seleksi dengan lebih efisien.
2. Pelatihan dan Pengembangan Karir: HRMS juga dapat digunakan untuk mencatat pelatihan yang diikuti oleh tenaga kependidikan, memantau kemajuan mereka, dan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan tambahan.
3. Evaluasi Kinerja: Sistem ini dapat mengotomatiskan proses evaluasi kinerja, memungkinkan institusi untuk melakukan penilaian kinerja secara lebih obyektif dan terukur. Data kinerja dapat dimasukkan dalam real-time, sehingga keputusan terkait promosi dan pengembangan karir dapat dibuat dengan lebih tepat.

5.7.3 Dampak Digitalisasi terhadap Proses Manajemen Tenaga Kependidikan

Digitalisasi membawa perubahan signifikan dalam cara manajemen tenaga kependidikan dilakukan. Beberapa dampak utama digitalisasi dalam manajemen tenaga kependidikan adalah:

1. Efisiensi Operasional: Penggunaan teknologi memungkinkan pengurangan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas administratif, sehingga tenaga kependidikan dapat fokus pada tugas yang lebih penting dan strategis.
2. Transparansi dan Akuntabilitas: Dengan teknologi, setiap langkah dalam proses manajemen SDM dapat terekam secara digital, yang memudahkan audit dan pemantauan. Hal ini juga meminimalkan potensi kesalahan manusia dan penyelewengan data.

3. Aksesibilitas dan Fleksibilitas: Sistem digital memungkinkan data tenaga kependidikan diakses kapan saja dan dari mana saja, memudahkan manajemen serta memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga kependidikan.

5.7.4 Tren Teknologi yang Mempengaruhi Pengelolaan Tenaga Kependidikan di Masa Depan (lanjutan)

1. Big Data: Penggunaan big data memungkinkan analisis mendalam terhadap pola kinerja tenaga kependidikan serta identifikasi area yang membutuhkan peningkatan. Institusi pendidikan dapat menggunakan data ini untuk membuat keputusan yang lebih akurat mengenai pengembangan sumber daya manusia dan strategi rekrutmen.
2. Cloud Computing: Teknologi cloud computing memfasilitasi penyimpanan dan akses data tenaga kependidikan dari berbagai lokasi dengan aman. Ini memungkinkan fleksibilitas yang lebih besar dalam pengelolaan tenaga kependidikan, terutama di era kerja jarak jauh dan hibrid.
3. Learning Management Systems (LMS): LMS semakin terintegrasi dengan sistem manajemen SDM, memungkinkan pelatihan dan pengembangan dilakukan secara daring. Hasil pelatihan dapat langsung tercatat dalam sistem evaluasi kinerja tenaga kependidikan, menciptakan jalur pengembangan karir yang lebih efisien.

5.8 Pengembangan Kebijakan Manajemen Tenaga Kependidikan

5.8.1 Kebijakan Pemerintah Terkait Tenaga Kependidikan

Pemerintah memiliki peran yang sangat penting dalam menetapkan kebijakan yang mengarahkan manajemen tenaga kependidikan. Beberapa kebijakan pemerintah yang berdampak signifikan terhadap manajemen tenaga kependidikan adalah:

1. Standar Kompetensi dan Kualifikasi: Pemerintah menetapkan standar kompetensi tenaga kependidikan untuk memastikan kualitas pendidikan tetap terjaga. Misalnya, standar kompetensi ini diatur dalam berbagai peraturan, seperti Permendikbud No. 24 Tahun 2018 tentang kualifikasi tenaga kependidikan.(Peraturan Perundang-undangan, 2018)
2. Kesejahteraan Tenaga Kependidikan: Pemerintah juga memiliki kebijakan yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan tenaga kependidikan, termasuk pemberian tunjangan, insentif, dan kesempatan pengembangan karir. Hal ini diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang mencakup tenaga kependidikan di sekolah negeri.(Undang-undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara', 2014)

5.8.2 Tantangan dalam Implementasi Kebijakan di Institusi Pendidikan

Implementasi kebijakan pemerintah di lapangan sering kali menemui berbagai tantangan, terutama terkait

keterbatasan sumber daya di institusi pendidikan. Beberapa tantangan utama adalah:

1. Keterbatasan Anggaran: Banyak institusi pendidikan, terutama di daerah terpencil, mengalami kesulitan dalam melaksanakan kebijakan pemerintah karena keterbatasan anggaran, terutama untuk program pelatihan dan pengembangan tenaga kependidikan.
2. Distribusi Tenaga Kependidikan yang Tidak Merata: Tantangan lain adalah distribusi tenaga kependidikan yang tidak merata di seluruh wilayah Indonesia. Institusi pendidikan di daerah terpencil sering kali kesulitan dalam mendapatkan tenaga kependidikan yang berkualitas.

5.8.3 Solusi untuk Mengatasi Tantangan dalam Manajemen Tenaga Kependidikan

Untuk mengatasi tantangan yang ada dalam manajemen tenaga kependidikan, beberapa solusi yang dapat diterapkan antara lain:

1. **Peningkatan Alokasi Anggaran**: Pemerintah perlu meningkatkan alokasi anggaran pendidikan, khususnya untuk meningkatkan kesejahteraan dan pengembangan karir tenaga kependidikan di daerah-daerah yang membutuhkan.
2. **Pemanfaatan Teknologi**: Penggunaan teknologi seperti HRMS dan sistem manajemen berbasis cloud dapat membantu memantau kinerja tenaga kependidikan secara lebih efektif dan efisien.
3. **Insentif untuk Daerah Terpencil**: Kebijakan insentif untuk menarik tenaga kependidikan berkualitas agar mau

bekerja di daerah terpencil sangat diperlukan. Ini termasuk pemberian tunjangan tambahan serta fasilitas yang mendukung.

5.9 Kesimpulan

5.9.1 Kesimpulan

Buku ini telah membahas secara mendalam tentang berbagai aspek manajemen tenaga kependidikan, mulai dari konsep dasar, peran, dan fungsinya, hingga strategi rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir. Evaluasi kinerja serta pentingnya kepemimpinan dan teknologi dalam mengelola tenaga kependidikan juga telah diuraikan secara komprehensif. Setiap elemen ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan efisien, di mana tenaga kependidikan mendukung tercapainya tujuan institusi pendidikan.

Secara keseluruhan, manajemen tenaga kependidikan tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan administratif, tetapi juga mencakup strategi pengembangan kompetensi, motivasi, serta inovasi yang dibutuhkan untuk mendukung kualitas layanan pendidikan. Tantangan yang dihadapi di era digital dan globalisasi membuka peluang bagi peningkatan efisiensi dan efektivitas melalui penggunaan teknologi, yang harus diimbangi dengan kebijakan dan regulasi yang adaptif.

5.9.2 Pentingnya Peran Tenaga Kependidikan dalam Keberhasilan Pendidikan

1. Tenaga kependidikan memegang peranan penting dalam kesuksesan institusi pendidikan. Mereka tidak hanya

bertanggung jawab dalam administrasi dan teknis, tetapi juga dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung guru dan siswa. Tanpa kontribusi mereka, operasional sekolah tidak akan berjalan lancar. Peran mereka dalam mendukung tenaga pendidik, memastikan kelancaran administrasi, serta menjaga fasilitas pendidikan, merupakan faktor kunci dalam keberhasilan institusi.

2. Pengelolaan tenaga kependidikan yang baik berkontribusi langsung terhadap mutu pendidikan. Mereka menjadi pilar penting dalam menjaga kualitas layanan, memfasilitasi proses pendidikan, serta mendukung semua aspek operasional yang bersifat administratif dan teknis.

5.9.3 Harapan dan Rekomendasi untuk Manajemen Tenaga Kependidikan di Masa Depan

Ke depan, manajemen tenaga kependidikan harus semakin adaptif terhadap perubahan teknologi dan globalisasi. Institusi pendidikan perlu memperkuat pelatihan berbasis teknologi, memperbaiki sistem evaluasi kinerja, dan mengadopsi inovasi baru dalam pengelolaan SDM. Selain itu, kebijakan pemerintah harus lebih fleksibel dan responsif terhadap tantangan masa depan, seperti digitalisasi dan kebutuhan akan pengembangan profesional berkelanjutan.

Rekomendasi lain termasuk peningkatan kerja sama antara pemerintah, institusi pendidikan, dan sektor swasta dalam menciptakan program pengembangan karir yang berkelanjutan, serta memastikan kesejahteraan tenaga kependidikan agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap keberhasilan pendidikan.

DAFTARA PUSTAKA

James, C., & Colebourne, D. (2004) 'Managing the Performance of Staff in LEAs in Wales. Practice, Problem and Possibilities', *Educational Management Administration & Leadership*, 32, pp. 45–65. doi: https://doi.org/10.1177/1741143204039299.

Lonabocker, L. (2000) 'Performance Management: A New Approach', (76), pp. 17–22.

Mabaso, C., & Dlamini, B. (2018) 'Total rewards and its effects on organisational commitment in higher education institutions', *Sa Journal of Human Resource Management*, 16(8). Available at: https://doi.org/10.4102/SAJHRM.V16I0.913.

Murni (2017) 'Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan.', *Intelektualita: Journal of Education Sciences and Teacher Training*, 5(2), pp. 27–44. Available at: https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/4445/2926.

Ni Made Gunastri (2013) 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi', *Forum Manajemen*, 11(2), pp. 77–85.

Odden, A. (2011) *Strategic Management of Human Capital in Education: Improving Instructional Practice and Student Learning in Schools*. Available at: https://doi.org/10.12698/cpre.2011.smhcbook.

Peraturan Perundang-undangan (2018) 'Permendikbud No. 24 Tahun 2018'.

Riadi, S., Sukardi, S., & Hakim, M. (2019) 'Human Resources Management in Middle School Vocational State 4 Mataram', *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6, pp. 286–292. Available at: https://doi.org/10.18415/IJMMU.V6I6.1234.

Undang-undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara' (2014). Jakarta.

UUD (2003) 'Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional'. Jakarta.

BAB 6
MANAJEMEN FASILITAS PENDIDIKAN

Oleh : Dr.Drs.Haetami.M.Ag

6.1 Pengantar

Pendidikan sebagai suatu sistem yang saling berkoordinasi dan memberikan pengaruh yang kuat di tatanan negeri ini, dan sangat diharapkan memberikan efek yang baik dan berguna untuk mewujudkan salah satu cita-cita bangsa, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk itu, diperlukan hal yang sangat memberikan dukungan akan berlangsungnya proses pendidikan tersebut dengan lancar, yaitu perlu memperhatikan apa saja hal-hal yang mampu mempengaruhi jalannya proses pendidikan itu sendiri. Berhasil atau tidaknya sebuah pendidikan, dipengaruhi oleh kemampuan sistem manajemen yang digunakan dalam prosesnya. Kemampuan manajemen ini juga diiringi dengan dukungan lainnya seperti fasilitas pendidikan atau disebut sebagai sarana pendidikan. Fasilitas atau sarana yang diharapkan adalah yang memadai, yang mampu memberikan keefektifan dan melancarkan proses pendidikan. Selain itu, sumber daya juga mempengaruhi proses pendidikan itu sendiri.

6.2 Pengertian Manajemen

Manajemen memiliki artian sebagai proses kerja dan memaksimalkan pendayagunaan fasilitas maupun sarana

pendidikan secara efektif dan tepat sasaran. Manajemen juga disebut sebagai kegiatan menggunakan seluruh sumber daya, baik berupa benda hingga manusia yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan. (Ibrahim, 2004).

Selain digunakan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, manajemen juga digunakan sebagai kegiatan mempengaruhi dan mengendalikan proses maupun kegiatan dan orang untuk mencapai visi misi bersama. Proses ini digunakan tidak seorang diri, namun dilaksanakan secara bersama sama atau tim. Sehingga, manajemen dikatakan juga sebagai suatu hal yang sifatnya mengatur dan mengurus suatu proses kegiatan melalui strategi dan teknik komunikasi yang baik agar tercapainya tujuan bersama dengan baik.

6.3 Konsep Manajemen Fasilitas Pendidikan

Manajemen digunakan dalam setiap aspek kehidupan manusia. Manajemen menjadi hal penting karena tanpa manajemen, setiap kegiatan akan tidak terarah dan tidak terpusat pada tujuan yang akan dicapai. Untuk itu, manajemen diperlukan pula dalam proses yang paling krusial di negara ini, yaitu proses pendidikan. Manajemen pada pendidikan ternyata memiliki pengaruh terhadap jalannya proses pendidikan di Indonesia. Manajemen diperlukan dalam mengatur kegiatan, mengawasi hal-hal yang rasanya penting dan memberi dukungan atas apa yang harus didapatkan warga sekolah. Manajemen Fasilitas Pendidikan disebut juga proses dayaguna sarana sehingga mencapai tujuan yang efektif. (Riduwan, 2009).

Dalam melaksanakan kegiatan manajemen fasilitas pendidikan, tentunya memiliki tujuan-tujuannya, seperti :

1. Dapat menciptakan lingkungan sekolah yang rapi, bersih, indah sehingga timbul perasaan senang yang ada pada siswa
2. Sarana dan prasarana yang memadai, mulai dari segi jumlah hingga kualitas yang nantinya memiliki kepentingan bagi pendidikan

Sementara menurut Bafadal, tujuan manajemen pendidikan lainnya adalah :

1. Untuk mengupayakan pengadaan dari fasilitas baik sarana ataupun prasarana secara hati-hati sehingga sekolah mampu memiliki fasilitas sekolah yang memadai sesuai dengan kebutuhan yang mereka harapkan
2. Untuk dapat menciptakan pengadaan yang efektif dan juga efisien untuk sekolah
3. Untuk dapat memelihara fasilitas sekolah dengan teliti dan juga tepat sasaran sehingga fasilitas di sekolah selalu siap sedia sesuai yang diperlukan

Dari penjelasan tujuan manajemen fasilitas pendidikan, dapat disimpulkan agar dapat menyuguhkan kontribusi yang optimal pada proses pendidikan yang diselenggarakan di sekolah sesuai tujuan yang sebelumnya ditetapkan.

6.4 Pengertian Fasilitas Pendidikan

Fasilitas adalah sarana atau sesuatu yang digunakan oleh manusia untuk mempermudah pelaksanaan atau

penggunaan sesuatu, baik proses maupun kegiatan yang akan atau sedang dilaksanakan. Fasilitas diciptakan guna memudahkan manusia mencapai tujuan yang akan dilakukan. Dalam konteks pendidikan, fasilitas adalah sesuatu yang dirancang guna mempermudah, melancarkan dan membuat proses menjadi lebih efektif dan efisien yang diberikan kepada pelaku pendidikan untuk mencapai tujuan dalam proses pendidikan. Fasilitas pendidikan seperti sarana yang digunakan dal proses pembelajaran, seperti benda atau alat untuk belajar, seperti papan tulis, buku, pena dan sebagainya. Selain itu, dapat berupa sarana pendukung sekolah lainnya seperti bus, perlengkapan praktikum dan semacamnya. Banyak jenis fasilitas atau sarana pendidikan lainnya yang sangat berguna untuk mencapai visi misi pendidikan, karena berhasil tidaknya pendidikan terletak pada kelengkapan fasilitas pendidikan yang ada pada suatu sekolah.

Menurut Keputusan Menteri, Sarana pendidikan terdiri atas 3 kelompok besar yaitu :

1. Perabot yang ada di sekolah yang digunakan pada proses pembelejardan juga bangunan sekolah
2. Alat-alat yang digunakan dalam proses pembelajaran, seperti berbagai jenis buku, alat peraga untuk mendukung kegiatan praktikum
3. Media pendidikan, yang dapat terdiri atas beberapa kelompok atau jenisnya, yaitu visual maupun audiovisual.

6.5 Prinsip Manajemen Fasilitas Pendidikan

Dalam mengadakan pengelolaan atas fasilitas seperti sarana maupun prasarana dalam lingkup pendidikan, perlu

mengetahui prinsip -prinsip yang ada dalam melakukan proses manajemen fasilitas pendidikan, yaitu :

1. Prinsip pencapaian tujuan
   Pada prinsip ini, menggambarkan bahwa setiap sarana dan prasarana yang ada di sekolah seperti ruang kelas, alat-alat belajar dan lain sebagainya, harus dalam keadaan siap pakai bila digunakan oleh siswa maupun penduduk sekolah lainnya
2. Prinsip efisiensi
   Pada prinsip ini, yaitu adanya proses pengadaan fasilitas berupa sarana maupun prasarana di sekolah yang dilakukan dengan beberapa proses tahapan, seperti perencanaan hingga persiapannya. Dalam penggunaan sarana prasarana, hendaknya selalu hati-hati agar dapat mengurangi borosnya pengeluaran.
3. Prinsip administrasif
   Pada prinsip ini, memberikan gambaran bahwa dalam menjalankan manajemen fasilitas pendidikan, harus memperhatikan dan memaknai UU, petunjuk yang berlaku, perturan hingga instruksi yang berguna untuk kelancaran proses manajemen fasilitas pendidikan di suatu wilayah pendidikan.
4. Prinsip kejelasan
   Pada prinsip ini menjelaskan bahwa adanya sikap tanggung jawab, maksudnya dalam penyelenggaraan manajemen fasilitas sekolah, harus adanya pihak yang bertugas sebagai pengendali atau penanggung jawab jalannya proses manajemen fasilitas pendidikan tersebut. Jika penanggung jawab yang dikerahkan lebih dari satu

orang, maka wajib menggunakan aturan-aturan berupa jobdesc masing-masing yang harus dikerjakan bagian apa saja.

5. Prinsip kekohersifan
   Pada prinsip ini, proses manajemen fasilitas pendidikan diwujudkan dalam bentuk proses atau kegiatan kerja yang kompak antar bagiannya.

6.6 Proses Manajemen Fasilitas Pendidikan

Manajemen fasilitas pendidikan atau yang disebut juga manajemen yang mengendalikan sarana dan prasarana merupakan proses dayaguna sarana maupun prasarana sekolah yang bertujuan untuk mengatur dan mengendalikan segala hal yang berhubungan dengan proses pendidikan yang bertujuan melancarkan pencapaian proses pendidikan. Pada proses ini yang diatur adalah segala hal yang berhubungan dengan perlengkapan yang ada di sekolah, seperti perlengkapan di dalam kelas maupun perlengkapan yang ada di luar kelas seperti perlengkapan di perpustakaan, laboratorium, hingga media pembelajaran yang digunakan untuk proses pendidikan tersebut. Pada dasarnya, manajamen fasilitas pendidikan dimulai dari menganalisa kebutuhan yang digunakan dalam prosesnya, kemudian menganalisis anggaran atau biaya yang digunakan, dilanjutkan dengan pelaksanaan seleksi, menetapkan kebutuhan, proses pembelian sarana prasarana, menerima sarana prasarana, menyimpan segala hal perlengkapan tersebut, melakukan distribusi, menggunakan sarana

prasarana, hingga melakukan inventarisasi dan memelihara fasilitas pendidikan.

Menurut Subagio Atmodierio (2000), proses dari manajemen fasilitas pendidikan memiliki fungsi-fungsi yaitu :

1. Fungsi perencanaan dan menentukan kebutuhan
   Fungsi ini memberikan gambaran bahwa sebelum membeli fasilitas yang digunakan, baiknya merencanakan dahulu sarana dan prasarana yang dibutuhkan.
2. Fungsi penganggaran
   Setelah dilakukannya perencanaan dan penentuan anggaran, maka dibutuhkan fungsi penganggaran ini. Fungsi ini berupa usaha manusia dalam merinci setiap kebutuhan dengan memperhatikan arahan dan batasan yang dibuat sebelumnya, hingga anggaran yang dirinci tepat sasarannya. Berbagai bentuk fungsi anggaran ini, seperti anggaran pembelian dan anggaran penelitian.
3. Fungsi pengadaan
   Pada fungsi ini, menggambarkan usaha untuk melakukan upaya pemenuhan kebutuhan sesuai peraturan yang diciptakan sebelumnya. Pengadaan berarti usaha manusia untuk membuat sesuatu ada dari yang awal tidak ada. Berbagai bentuk upaya untuk mewujudkan fungsi pengadaan seperti pembelian, pemberian atau disebut hibah, perbaikan dan lainnya.
4. Fungsi penyaluran
   Pada fungsi ini, menggambarkan bahwa adanya usaha untuk mengurus, menyelenggarakan hingga mengatur upaya pindah barang dari suatu lokasi ke lokasi lainnya.

5. Fungsi pemeliharaan
   Pada fungsi ini, adanya kegiatan yang dilakukan untuk mempertahanakan kondisi suatu fasilitas, dengan cara menjaga dan merawat fasilitas tersebut dari hal-hal yang mengancam kondisi fasilitas. Seperti merawat barang-barang yang ada di sekolah, menjaga fasilitas laboratorium dan tidak merusaknya ketika proses praktikum berjalan.
6. Fungsi penghapusan
   Pada fungsi ini, menjelaskan bahwa adanya kegiatan membebaskan tanggung jawab kita berdasarkan aturan perundang-undangan yang berlaku.
7. Fungsi pengendalian
   Pada fungsi ini, menjelaskan bahwa proses pengaturan dan mengarahkan suatu proses atau rencana, proyek ataupun kegiatan melalui sistematika pelaksanaan yang jelas oleh unit pelaksana.

Seluruh proses yang ada di atas penting untuk dilakukan agar pengadaan fasilitas pendidikan atau sarana prasarananya dilaksanakan dengan efektif dan tepat pada sasaran yang sudah di tetapkan. Agar memahami proses manajemen fasilitas pendidikan dengan jelas , berikut pemaparannya :

1. Merencanakan fasilitas pendidikan
   Pada proses perencanaan ini, dilakukan penentuan kegiatan yang akan dilakukan kedepannya. Perencanaan ini tentu melalui berbagai pertimbangan dan keputusan sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku.

2. Mengadakan fasilitas pendidikan
   Proses pengadaan ini merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan demi kelancaran proses pendidikan yang ada di sekolah yang bersumber atau berpatokan dengan yang sudah direncanakan sebelumnya. Kebutuhan yang sudah dianalisis terlebih dahulu, lalu mewujudkan dengan pengadaan yang ada.
3. Melakukan pendistribusian
   Setelah melakukan pengadaan, maka akan dilaksanakan pendistribusian. Pendistribusian disebut sebagai kegiatan untuk menyalurkan dan memindahkan dari seseorang kepada orang lain disertai tanggung jawab yang juga ikut berpindah.
4. Melakukan inventarisasi fasilitas pendidikan
   Dalam segi maknanya, inventarisasi adalah upaya untuk mengelola fasilitas yang ada, fasilitas disini adalah fasilitas pendidikan. Proses tersebut dilakukan secara sistematis, teratur dan terstruktur.

6.7 Jenis dan Sifat Fasilitas Pendidikan

Fasilitas pendidikan dapat dibagi berdasarkan fungsi, jenis maupun sifatnya, yaitu :

1. Dibagi berdasarkan fungsinya terhadap pembelajaran, yaitu :
   a. Fasilitas pendidikan secara langsung adalah fasilitas yang kehadirannya sangat menentukan proses yang berjalan, seperti perlengkapan belajar di kelas, papan tulis, perlengkapan praktikum dan lainnya

b. Fasilitas pendidikan secara tidak langsung adalah fasilitas yang kehadirannya tidak terlalu menentukan proses yang berjalan, misalnya perabot lain dalam kelas, telepon, maupun jaringan.

2. Dibagi berdasarkan fasilitas fizikal dan bukan fizikal
   a. Fasilitas fizikal yaitu sesuatu yang berwujud benda mati atau yang tak hidup. Benda ini berguna untuk mempermudah proses yang sedang berjalan, seperti perabot, alat-alat yang digunakan untuk pembelajaran
   b. Fasilitas bukan fizikal adalah sesuatu yang bukan termasuk benda mati, misalnya manusia.
3. Dibagi berdasarkan benda yang bergerak dan tak bergerak
   Pembagian ini dibagi pun berdasarkan barang yang habis di pakai maupun barang yang tak habis dipakai. Barang yang habis dipakai misalnya kapur, tinta, kertas dan lainnya. Sedangkan barang yang tak habis di pakai misalnya mesin-mesin yang digunakan dalam pembelajaran, komputer dan lainnya.
4. Dibagi berdasarkan fasilitas fisik dan non fisik
   Fasilitas fisik adalah fasilitas yang termasuk ke dalam benda mati, seperti alat peraga, media pembelajaran dan sebagainya, sedangkan fasilitas non fisik berarti yang bukan

DAFTAR PUSTAKA

Admodiwirjo, Subagio. 2000. Manajemen Pendidikan di Indonesia. Jakarta: Ardadizya Jaya.

Akdon, dan Riduwan. 2009. Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen. Bandung: Dewa Ruci.

Bafadal, Ibrahim. 2004. Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya. Jakarta: Bumi Aksara.

Barnawi, Mohammad Arifin. (2012). Buku Pintar Mengelola Sekolah(Swasta). Yogyakarta: Ar-Ruzz.

Daryanto & Farid, M. (2013). Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah. Yogyakarta: Gava Media.

BAB 7
MANAJEMEN PEMBIAYAAN PENDIDIKAN

Oleh :

7.1 Konsep Pembiayaan Pendidikan

Pembiayaan pendidikan adalah alokasi dana yang diperlukan untuk menyelenggarakan fungsi pendidikan, yang mencakup semua aspek yang terkait dengan pengeluaran dalam pendidikan. Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, anggaran pendidikan mencakup dana yang dialokasikan melalui kementerian negara/lembaga, transfer dana ke daerah, dan pengeluaran pembiayaan, termasuk gaji pendidik, dengan pengecualian anggaran pendidikan kedinasan . Pembiayaan pendidikan tidak hanya terbatas pada dana yang disediakan oleh pemerintah, tetapi juga mencakup kontribusi dari masyarakat, lembaga swasta, dan sumber-sumber lain yang mendukung penyelenggaraan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa pembiayaan pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta.

1. Peran Penting Pembiayaan dalam Pendidikan
   Pembiayaan pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan adanya anggaran yang tepat, pengelola pendidikan dapat merencanakan dan mengelola pengeluaran secara optimal, yang membantu dalam penyusunan dan pertanggungjawaban anggaran. Hal ini juga mencegah

masalah hukum yang dapat muncul akibat pengelolaan dana yang tidak transparan atau koruptif. Oleh karena itu, kehati-hatian dalam penyusunan anggaran pendidikan menjadi kunci untuk memastikan keberlanjutan proses pendidikan yang berkualitas.

Pendidikan yang berkualitas memerlukan investasi yang signifikan dalam berbagai aspek, termasuk infrastruktur, sumber daya manusia, dan materi ajar. Tanpa dukungan finansial yang memadai, institusi pendidikan akan kesulitan untuk menyediakan fasilitas yang layak, mengembangkan kurikulum yang relevan, dan menarik serta mempertahankan tenaga pendidik yang berkualitas. Pembiayaan yang baik juga memungkinkan pengembangan program-program inovatif yang dapat meningkatkan pengalaman belajar siswa. Dengan kata lain, pembiayaan pendidikan yang efektif adalah fondasi untuk mencapai tujuan pendidikan nasional dan memastikan bahwa setiap individu memiliki akses yang sama terhadap pendidikan berkualitas.

2. Jenis-jenis Biaya dalam Pendidikan

   Terdapat dua jenis biaya dalam pendidikan yang perlu diperhatikan:

   a. Biaya Langsung

      Biaya ini mencakup semua pengeluaran yang secara langsung terkait dengan kegiatan pendidikan, seperti gaji guru, biaya pengadaan buku, dan biaya operasional sekolah. Biaya ini biasanya dikelompokkan berdasarkan kategori tertentu, seperti gaji, upah, atau honorarium. Pengelompokan ini memudahkan pengelola pendidikan

dalam merencanakan dan mengontrol pengeluaran, serta memastikan bahwa dana yang tersedia digunakan secara efisien. Misalnya, dalam penyusunan anggaran, setiap pengeluaran dapat dirinci berdasarkan kategori, sehingga memudahkan dalam evaluasi dan pertanggungjawaban.

b. Biaya Tidak Langsung

Biaya tidak langsung adalah pengeluaran yang tidak terlihat secara langsung dalam proses pendidikan, tetapi tetap berpengaruh terhadap kualitas pendidikan. Ini termasuk biaya administrasi, pelatihan guru, dan program dukungan siswa. Meskipun sulit untuk diukur, biaya tidak langsung ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan efektif. Misalnya, investasi dalam pelatihan guru dapat meningkatkan kualitas pengajaran, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada hasil belajar siswa. Oleh karena itu, penting bagi pengelola pendidikan untuk mempertimbangkan kedua jenis biaya ini dalam perencanaan anggaran.

3. Tantangan dalam Pembiayaan Pendidikan

Meskipun pentingnya pembiayaan pendidikan, terdapat sejumlah tantangan yang harus dihadapi. Salah satunya adalah keterbatasan anggaran pendidikan yang sering kali tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pembelajaran yang berkualitas. Selain itu, potensi penyimpangan dalam penyaluran dana pendidikan juga menjadi masalah yang perlu diatasi. Pengelolaan yang transparan dan akuntabel sangat diperlukan untuk

memastikan bahwa dana pendidikan digunakan dengan tepat dan efektif.

Faktor-faktor eksternal, seperti kenaikan harga barang dan jasa, juga dapat mempengaruhi biaya operasional pendidikan. Kenaikan ini dapat mendorong perlunya penyesuaian anggaran untuk memastikan bahwa semua kebutuhan pendidikan tetap terpenuhi. Oleh karena itu, perencanaan dan tata kelola pembiayaan pendidikan yang efektif dan transparan bukan hanya sebagai strategi penyelesaian masalah, melainkan juga sebagai langkah proaktif untuk memastikan ketersediaan sumber daya yang memadai, mendukung penyelenggaraan pendidikan yang bermutu, dan mencapai tujuan pemenuhan hak pendidikan bagi semua lapisan masyarakat.

7.2 Sumber Pembiayaan Pendidikan

Pembiayaan merupakan elemen fundamental yang mendukung kelangsungan dan pengembangan proses belajar mengajar. Sumber pembiayaan pendidikan dapat dibedakan menjadi beberapa kategori, yang masing-masing memiliki peran dan kontribusi yang signifikan terhadap keberlangsungan lembaga pendidikan. Berikut adalah penjelasan lebih mendalam mengenai sumber-sumber pembiayaan tersebut:

1. Sumber Pembiayaan dari Pemerintah
   Pemerintah berperan sebagai penyedia utama dana untuk pendidikan melalui berbagai program dan kebijakan. Salah satu bentuk dukungan finansial yang paling umum adalah

Bantuan Operasional Sekolah (BOS), yang terdiri dari BOSDA (Bantuan Operasional Sekolah Daerah) dan BOSREG (Bantuan Operasional Sekolah Reguler). Dana ini disalurkan secara berkala, biasanya setiap tiga bulan untuk BOSDA dan setiap enam bulan untuk BOSREG, dan digunakan untuk berbagai keperluan operasional sekolah, seperti gaji guru, pembelian alat pendidikan, dan pemeliharaan fasilitas. Dengan adanya dukungan dari pemerintah, lembaga pendidikan dapat menjalankan kegiatan belajar mengajar dengan lebih baik dan memenuhi standar pendidikan yang telah ditetapkan , .

2. Sumber Pembiayaan dari Masyarakat
   Masyarakat, terutama orang tua siswa, juga memiliki peran penting dalam pembiayaan pendidikan. Kontribusi dari orang tua dapat berupa infak, sumbangan, atau Sumbangan Pembinaan Pendidikan (SPP). Dana yang diperoleh dari masyarakat ini sering kali digunakan untuk pembangunan infrastruktur sekolah, seperti ruang kelas, laboratorium, dan fasilitas olahraga, serta untuk mendukung kegiatan ekstrakurikuler yang meningkatkan pengalaman belajar siswa, seperti outing class dan outbound. Selain itu, sumbangan dari masyarakat juga dapat membantu sekolah dalam menyediakan beasiswa bagi siswa yang kurang mampu, sehingga pendidikan dapat diakses oleh semua kalangan , .
3. Sumber Pembiayaan dari Sektor Swasta
   Kerjasama dengan sektor swasta dapat menjadi sumber pembiayaan yang signifikan bagi lembaga pendidikan. Melalui hibah, sponsor, atau program corporate social

responsibility (CSR), lembaga pendidikan dapat memperoleh dana tambahan untuk mendukung berbagai program dan kegiatan. Kerjasama ini tidak hanya memberikan dukungan finansial, tetapi juga dapat meningkatkan kualitas pendidikan melalui program-program yang diinisiasi oleh pihak swasta, seperti pelatihan guru, pengadaan alat pendidikan, dan pengembangan kurikulum. Dengan demikian, kolaborasi antara lembaga pendidikan dan sektor swasta dapat menciptakan sinergi yang menguntungkan bagi kedua belah pihak .

4. Dana Internal Lembaga Pendidikan
   Lembaga pendidikan juga dapat mengelola sumber daya keuangan dari hasil investasi atau usaha yang dilakukan oleh lembaga itu sendiri. Misalnya, lembaga pendidikan dapat menjalankan usaha sampingan, seperti penyewaan ruang kelas untuk kegiatan non-pendidikan, penjualan buku, atau penyelenggaraan kursus tambahan. Pendapatan yang dihasilkan dari usaha ini dapat digunakan untuk mendukung kegiatan pendidikan, seperti pengembangan fasilitas, pembelian alat pendidikan, dan peningkatan kualitas pengajaran. Pengelolaan dana internal ini memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap pembiayaan pendidikan .
5. Pentingnya Manajemen Keuangan yang Efektif
   Dengan memahami berbagai sumber pembiayaan ini, lembaga pendidikan dapat merencanakan dan mengelola anggaran dengan lebih efektif. Manajemen keuangan yang

baik akan memastikan bahwa setiap sumber dana digunakan secara transparan dan akuntabel, mendukung keberlanjutan dan kualitas pendidikan yang diberikan. Proses penganggaran harus melibatkan analisis kebutuhan yang cermat, penetapan prioritas, dan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa dana yang tersedia digunakan secara efisien dan efektif. Selain itu, lembaga pendidikan juga harus melibatkan semua pemangku kepentingan, termasuk guru, orang tua, dan masyarakat, dalam proses perencanaan dan pengelolaan anggaran untuk menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap pendidikan.

7.3 Perencanaan Anggaran Pendidikan

Perencanaan anggaran pendidikan adalah proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa semua sumber daya keuangan dikelola dengan efektif dan efisien. Proses ini tidak hanya melibatkan penganggaran dana, tetapi juga mencakup perencanaan strategis yang dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Berikut adalah penjelasan lebih mendalam mengenai tahap-tahap perencanaan anggaran pendidikan:

1. Tahap-tahap Perencanaan Anggaran

   Proses perencanaan anggaran dimulai dengan identifikasi kebutuhan pendidikan yang jelas. Hal ini mencakup penentuan misi dan tujuan jangka panjang serta jangka pendek lembaga pendidikan. Dalam tahap ini, penting untuk melibatkan semua pemangku kepentingan, termasuk guru, staf administrasi, dan perwakilan orang tua, untuk mendapatkan perspektif yang komprehensif

mengenai kebutuhan pendidikan. Setelah itu, langkah-langkah strategis dirumuskan, termasuk program dan aktivitas yang akan dilaksanakan, serta target yang ingin dicapai. Perencanaan ini harus dilakukan secara sistematis dan rasional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan perencanaan yang baik, lembaga pendidikan dapat menghindari pemborosan dan memastikan bahwa setiap dana yang dialokasikan memberikan dampak yang maksimal.

2. Estimasi Kebutuhan Biaya
   Estimasi kebutuhan biaya adalah proses menghitung total biaya yang diperlukan untuk menjalankan program pendidikan selama satu tahun ajaran. Ini mencakup berbagai komponen, seperti biaya operasional, gaji guru, pengadaan sarana dan prasarana, serta pengembangan profesionalisme tenaga pendidik. Dalam melakukan estimasi ini, lembaga pendidikan perlu mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi biaya, seperti inflasi dan perubahan kebijakan pemerintah. Dengan estimasi yang akurat, lembaga pendidikan dapat merencanakan anggaran yang realistis dan sesuai dengan kebutuhan. Selain itu, estimasi yang tepat juga membantu dalam mengidentifikasi potensi kekurangan dana yang mungkin terjadi, sehingga langkah-langkah mitigasi dapat diambil lebih awal.
3. Proyeksi Pendapatan Lembaga Pendidikan
   Proyeksi pendapatan merupakan langkah penting dalam perencanaan anggaran. Lembaga pendidikan perlu mengidentifikasi sumber-sumber pendapatan yang

mungkin, seperti dana dari pemerintah, sumbangan masyarakat, dan biaya pendidikan dari siswa. Proyeksi ini harus dilakukan dengan mempertimbangkan tren historis dan kondisi ekonomi saat ini. Selain itu, lembaga pendidikan juga dapat mencari sumber pendapatan alternatif, seperti kerjasama dengan sektor swasta atau penyelenggaraan kegiatan yang dapat menghasilkan dana tambahan. Proyeksi yang realistis membantu dalam menentukan seberapa besar dana yang dapat dialokasikan untuk berbagai program dan kegiatan pendidikan, serta memastikan keberlanjutan finansial lembaga.

4. Alokasi Dana Sesuai Prioritas Pendidikan
   Setelah estimasi kebutuhan biaya dan proyeksi pendapatan dilakukan, langkah selanjutnya adalah alokasi dana. Alokasi ini harus dilakukan berdasarkan prioritas pendidikan yang telah ditetapkan. Misalnya, dana dapat dialokasikan lebih besar untuk program yang langsung berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan, seperti pelatihan guru atau pengadaan alat belajar. Selain itu, penting untuk mempertimbangkan kebutuhan mendesak yang mungkin muncul selama tahun ajaran, seperti perbaikan fasilitas atau penanganan masalah kesehatan dan keselamatan siswa. Dengan alokasi yang tepat, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa setiap dana yang tersedia digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Proses ini juga harus disertai dengan mekanisme pengawasan dan evaluasi untuk memastikan bahwa dana digunakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

5. Monitoring dan Evaluasi
   Setelah anggaran disusun dan dana dialokasikan, penting untuk melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala. Monitoring bertujuan untuk memastikan bahwa penggunaan dana sesuai dengan rencana anggaran yang telah ditetapkan. Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas penggunaan dana dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan melakukan monitoring dan evaluasi, lembaga pendidikan dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan membuat penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan anggaran di masa mendatang.

7.4 Pengelolaan Pembiayaan Pendidikan

Pengelolaan pembiayaan pendidikan bertujuan untuk memastikan bahwa semua sumber daya keuangan digunakan secara efisien dan efektif untuk mendukung proses belajar mengajar. Dalam konteks ini, terdapat beberapa komponen penting yang perlu diperhatikan, yaitu penerimaan dan pengumpulan dana, pengalokasian dan distribusi dana, sistem pencatatan keuangan, serta pelaporan keuangan yang mencakup transparansi dan akuntabilitas.

1. Penerimaan dan Pengumpulan Dana
   Penerimaan dan pengumpulan dana merupakan langkah awal dalam pengelolaan pembiayaan pendidikan. Sumber dana dapat berasal dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta. Dana pemerintah, seperti Bantuan Operasional Sekolah (BOS), menjadi salah satu sumber utama yang diterima secara

berkala untuk mendukung biaya operasional sekolah. Selain itu, kontribusi dari orang tua siswa melalui infak atau Sumbangan Pembinaan Pendidikan (SPP) juga berperan penting dalam pengumpulan dana. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu memiliki sistem yang baik untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, dan mendokumentasikan semua sumber dana yang diterima, sehingga dapat memaksimalkan potensi pembiayaan yang ada.

Dalam praktiknya, lembaga pendidikan harus melakukan sosialisasi kepada orang tua dan masyarakat mengenai pentingnya kontribusi mereka dalam mendukung pendidikan. Hal ini dapat dilakukan melalui pertemuan rutin, penyebaran informasi melalui media sosial, atau pengumuman di sekolah. Dengan meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya dukungan finansial, diharapkan akan ada peningkatan partisipasi dalam pengumpulan dana. Selain itu, lembaga pendidikan juga dapat menjajaki kerjasama dengan pihak swasta untuk mendapatkan sponsor atau donasi yang dapat digunakan untuk mendukung kegiatan pendidikan , .

2. Pengalokasian dan Distribusi Dana

   Setelah dana terkumpul, langkah selanjutnya adalah pengalokasian dan distribusi dana tersebut. Pengalokasian dana harus dilakukan dengan cermat dan sesuai dengan kebutuhan serta prioritas lembaga pendidikan. Hal ini meliputi penetapan anggaran untuk berbagai keperluan, seperti gaji guru, pengadaan alat pendidikan, pemeliharaan fasilitas, dan kegiatan ekstrakurikuler. Proses

ini melibatkan kolaborasi antara kepala sekolah, bendahara, guru, dan komite sekolah untuk memastikan bahwa semua pihak terlibat dalam perencanaan dan pengambilan keputusan.

Pengalokasian yang tepat akan mendukung kelancaran operasional sekolah dan meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan. Dalam hal ini, lembaga pendidikan perlu melakukan analisis kebutuhan secara berkala untuk menyesuaikan alokasi dana dengan kondisi dan perkembangan yang ada. Misalnya, jika terdapat peningkatan jumlah siswa, maka alokasi dana untuk pengadaan buku dan alat belajar harus ditingkatkan. Selain itu, lembaga pendidikan juga harus mempertimbangkan pengeluaran untuk pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru, agar mereka dapat memberikan pengajaran yang berkualitas.

1. Sistem Pencatatan Keuangan

   Sistem pencatatan keuangan yang baik sangat penting dalam pengelolaan pembiayaan pendidikan. Pencatatan yang akurat dan teratur akan memudahkan lembaga pendidikan dalam memantau arus kas, mengelola pengeluaran, dan mengevaluasi penggunaan dana. Setiap transaksi keuangan, baik penerimaan maupun pengeluaran, harus dicatat dengan jelas dan sistematis. Hal ini tidak hanya membantu dalam pengelolaan keuangan sehari-hari, tetapi juga memudahkan dalam proses audit dan evaluasi keuangan di kemudian hari.

   Dengan sistem pencatatan yang baik, lembaga pendidikan

dapat memastikan bahwa semua dana digunakan sesuai dengan rencana yang telah disusun dalam Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah (RAPBS) dan Rencana Kerja Anggaran Sekolah (RKAS). Selain itu, penggunaan perangkat lunak akuntansi yang tepat dapat membantu dalam mempercepat proses pencatatan dan pelaporan keuangan. Lembaga pendidikan juga perlu melatih staf keuangan untuk memahami pentingnya pencatatan yang akurat dan cara menggunakan sistem yang ada.

2. Pelaporan Keuangan (Transparansi dan Akuntabilitas)
   Pelaporan keuangan merupakan tahap akhir dalam pengelolaan pembiayaan pendidikan yang tidak kalah penting. Lembaga pendidikan harus menyusun laporan keuangan secara berkala untuk memberikan informasi yang jelas dan akurat mengenai penggunaan dana. Laporan ini harus mencakup rincian penerimaan dan pengeluaran, serta analisis terhadap pencapaian yang telah diraih. Transparansi dalam pelaporan keuangan sangat penting untuk membangun kepercayaan antara lembaga pendidikan, orang tua, dan masyarakat.

Akuntabilitas dalam pengelolaan dana juga menjadi tanggung jawab lembaga pendidikan untuk memastikan bahwa semua dana dikelola dengan baik dan sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Dengan adanya pelaporan yang transparan dan akuntabel, lembaga pendidikan dapat menunjukkan komitmennya terhadap pengelolaan keuangan yang baik dan bertanggung jawab.

Selain itu, lembaga pendidikan juga dapat melakukan evaluasi terhadap laporan keuangan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengoptimalkan penggunaan dana di masa mendatang.

7.5 Pengawasan dan Evaluasi Keuangan

Pengawasan dan evaluasi keuangan bertujuan untuk memastikan bahwa dana yang dikelola digunakan secara efisien dan efektif. Ada beberapa aspek penting dari pengawasan dan evaluasi keuangan, termasuk metode pengawasan internal, audit eksternal dan peran auditor, penilaian efektivitas penggunaan dana, serta pelaporan hasil evaluasi keuangan.

1. Metode Pengawasan Internal

   Metode pengawasan internal adalah langkah-langkah yang diambil oleh lembaga pendidikan untuk memantau dan mengendalikan penggunaan dana secara internal. Pengawasan ini mencakup pembuatan prosedur dan kebijakan yang jelas mengenai pengeluaran, serta penetapan tanggung jawab bagi setiap pihak yang terlibat dalam pengelolaan keuangan. Dengan adanya pengawasan internal yang baik, lembaga pendidikan dapat mendeteksi dan mencegah penyimpangan atau penyalahgunaan dana.

   Selain itu, pengawasan internal juga berfungsi untuk memastikan bahwa semua transaksi keuangan dicatat dengan benar dan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Proses ini melibatkan penggunaan sistem informasi keuangan yang dapat memberikan laporan real-

time mengenai status keuangan lembaga. Dengan demikian, manajemen dapat mengambil keputusan yang lebih cepat dan tepat berdasarkan data yang akurat. Pengawasan internal yang efektif juga mencakup pelatihan bagi staf keuangan untuk memahami dan menerapkan kebijakan yang telah ditetapkan, sehingga meningkatkan kesadaran akan pentingnya pengelolaan keuangan yang baik.

2. Audit Eksternal dan Peran Auditor

   Audit eksternal adalah proses evaluasi yang dilakukan oleh pihak ketiga yang independen untuk menilai keakuratan dan keandalan laporan keuangan lembaga pendidikan. Auditor eksternal memiliki peran penting dalam memberikan opini tentang kewajaran laporan keuangan dan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. Melalui audit eksternal, lembaga pendidikan dapat memperoleh masukan yang objektif mengenai pengelolaan keuangan mereka.

   Hasil audit ini tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menilai kinerja keuangan, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Auditor eksternal dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan praktik pengelolaan keuangan. Selain itu, kehadiran auditor eksternal dapat meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan, termasuk orang tua, masyarakat, dan pemerintah, terhadap lembaga pendidikan. Dengan demikian, audit eksternal berkontribusi pada penguatan reputasi lembaga

pendidikan dan meningkatkan dukungan dari berbagai pihak.

3. Penilaian Efektivitas Penggunaan Dana

   Penilaian efektivitas penggunaan dana adalah proses untuk mengevaluasi sejauh mana dana yang dikeluarkan memberikan hasil yang diharapkan dalam mencapai tujuan pendidikan. Penilaian ini melibatkan analisis terhadap hubungan antara input (dana yang digunakan) dan output (hasil pendidikan yang dicapai). Dengan melakukan penilaian ini, lembaga pendidikan dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan mengoptimalkan penggunaan dana di masa mendatang.

   Proses penilaian ini dapat dilakukan melalui pengumpulan data kinerja, seperti hasil ujian siswa, tingkat kelulusan, dan partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler. Selain itu, lembaga pendidikan juga dapat menggunakan metode survei untuk mendapatkan umpan balik dari siswa, orang tua, dan staf mengenai efektivitas program yang didanai. Penilaian efektivitas tidak hanya membantu dalam pengambilan keputusan terkait alokasi dana, tetapi juga berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan strategis di masa depan. Dengan memahami dampak dari setiap pengeluaran, lembaga pendidikan dapat lebih baik dalam merumuskan kebijakan dan program yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

4. Pelaporan Hasil Evaluasi Keuangan

   Pelaporan hasil evaluasi keuangan adalah langkah akhir dalam proses pengawasan dan evaluasi. Lembaga pendidikan harus menyusun laporan yang merangkum

temuan dari pengawasan internal, hasil audit eksternal, dan penilaian efektivitas penggunaan dana. Laporan ini harus disampaikan kepada semua pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, orang tua, dan masyarakat.

Dengan pelaporan yang transparan, lembaga pendidikan dapat menunjukkan akuntabilitas dalam pengelolaan dana dan memberikan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan yang lebih baik di masa depan. Pelaporan hasil evaluasi keuangan juga berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga pendidikan. Selain itu, laporan ini dapat digunakan sebagai dasar untuk meminta dukungan tambahan dari pemerintah atau donor, serta untuk merencanakan anggaran di tahun-tahun mendatang. Lembaga pendidikan yang mampu menyajikan laporan keuangan yang jelas dan informatif akan lebih mudah mendapatkan dukungan dari berbagai pihak, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada keberlanjutan dan peningkatan kualitas pendidikan.

7.6 Tantangan dalam Manajemen Pembiayaan Pendidikan

Manajemen pembiayaan pendidikan merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Namun, terdapat beberapa tantangan yang sering dihadapi oleh lembaga pendidikan, terutama dalam konteks manajemen biaya pendidikan. Berikut adalah penjelasan mendalam mengenai tantangan-tantangan tersebut:

1. Keterbatasan Anggaran dan Pendanaan
   Keterbatasan anggaran menjadi salah satu tantangan utama dalam manajemen pembiayaan pendidikan. Banyak lembaga pendidikan, termasuk madrasah, sering kali menghadapi masalah dalam mendapatkan dana yang cukup untuk memenuhi kebutuhan operasional dan pengembangan pendidikan. Ketersediaan dana yang terbatas dapat menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan, seperti pengadaan fasilitas yang memadai, pengembangan kurikulum yang inovatif, dan pelatihan bagi tenaga pengajar. Dalam banyak kasus, lembaga pendidikan harus berjuang untuk mendapatkan dana dari berbagai sumber, termasuk sumbangan dari orang tua, donasi masyarakat, dan bantuan pemerintah. Hal ini sering kali menyebabkan ketidakpastian dalam perencanaan jangka panjang, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.
2. Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Dana
   Transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana pendidikan sangat penting untuk memastikan bahwa dana yang diterima digunakan secara efektif dan efisien. Namun, sering kali terdapat kekurangan dalam hal ini, yang dapat menyebabkan ketidakpercayaan dari pihak-pihak terkait, seperti orang tua siswa, masyarakat, dan pemerintah. Pengelolaan yang tidak transparan dapat mengakibatkan penyalahgunaan dana dan mengurangi kualitas pendidikan yang diberikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu menerapkan sistem pelaporan

keuangan yang jelas dan mudah dipahami, serta melibatkan berbagai pihak dalam proses pengawasan penggunaan dana. Dengan demikian, transparansi dan akuntabilitas dapat ditingkatkan, dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan dapat terjaga.

3. Efisiensi Alokasi Dana
   Efisiensi dalam alokasi dana juga menjadi tantangan yang signifikan. Banyak lembaga pendidikan tidak memiliki sistem yang baik untuk mengalokasikan dana secara optimal, sehingga beberapa program atau kegiatan mungkin tidak mendapatkan pendanaan yang cukup, sementara yang lain mungkin menerima lebih dari yang diperlukan. Hal ini dapat mengakibatkan pemborosan sumber daya dan mengurangi efektivitas pembiayaan pendidikan. Untuk mengatasi masalah ini, lembaga pendidikan perlu melakukan analisis kebutuhan yang mendalam dan merumuskan prioritas pengeluaran yang jelas. Dengan pendekatan yang sistematis dalam pengelolaan anggaran, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa dana digunakan untuk kegiatan yang paling berdampak pada peningkatan kualitas Pendidikan.
4. Ketergantungan pada Sumber Pendanaan Tertentu
   Ketergantungan pada sumber pendanaan tertentu, seperti sumbangan dari orang tua atau bantuan dari pemerintah, dapat menjadi tantangan dalam manajemen pembiayaan pendidikan. Ketika lembaga pendidikan terlalu bergantung pada satu atau beberapa sumber pendanaan, mereka menjadi rentan terhadap perubahan kebijakan atau kondisi ekonomi yang dapat mempengaruhi ketersediaan dana.

Diversifikasi sumber pendanaan sangat penting untuk memastikan keberlanjutan dan stabilitas finansial lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan perlu menjajaki berbagai sumber pendanaan alternatif, seperti kerjasama dengan sektor swasta, penggalangan dana melalui kegiatan komunitas, dan pemanfaatan teknologi untuk mengakses sumber daya baru. Dengan cara ini, lembaga pendidikan dapat mengurangi risiko yang terkait dengan ketergantungan pada satu sumber pendanaan.

5. Kualitas Sumber Daya Manusia
   Selain tantangan di atas, kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam manajemen pembiayaan pendidikan juga menjadi faktor penting. Banyak lembaga pendidikan menghadapi kesulitan dalam menemukan dan mempertahankan tenaga pengelola keuangan yang kompeten dan berpengalaman. Kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional bagi staf keuangan dapat mengakibatkan pengelolaan dana yang kurang efektif. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan kapasitas bagi staf mereka, sehingga mereka dapat mengelola dana dengan lebih baik dan membuat keputusan yang lebih tepat dalam pengalokasian sumber daya.
6. Perubahan Kebijakan dan Regulasi
   Perubahan kebijakan dan regulasi pemerintah juga dapat menjadi tantangan dalam manajemen pembiayaan pendidikan. Kebijakan yang tidak konsisten atau perubahan mendadak dalam regulasi dapat mempengaruhi alokasi dana dan pengelolaan keuangan

lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan perlu tetap up-to-date dengan perkembangan kebijakan dan regulasi yang berlaku, serta beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan tersebut. Dengan memahami dan mematuhi kebijakan yang ada, lembaga pendidikan dapat menghindari masalah hukum dan memastikan bahwa mereka tetap memenuhi standar yang ditetapkan

7.7 Strategi Peningkatan Efisiensi Pembiayaan Pendidikan

Dalam upaya meningkatkan efisiensi pembiayaan pendidikan, beberapa strategi dapat diterapkan untuk memastikan bahwa sumber daya keuangan yang tersedia digunakan secara optimal. Ada beberapa strategi yang harus diperhatikan yaitu:

1. Diversifikasi Sumber Pendanaan

   Diversifikasi sumber pendanaan merupakan langkah penting dalam manajemen biaya pendidikan. Dengan mengandalkan berbagai sumber, seperti dana pemerintah, sumbangan masyarakat, dan kerjasama dengan sektor swasta, lembaga pendidikan dapat mengurangi ketergantungan pada satu sumber pendanaan. Hal ini tidak hanya meningkatkan stabilitas keuangan, tetapi juga memungkinkan lembaga untuk mengakses lebih banyak dana yang dapat digunakan untuk program-program pendidikan yang berkualitas. Penelitian menunjukkan bahwa lembaga pendidikan yang mampu mengelola berbagai sumber pendanaan cenderung lebih efektif

dalam mencapai tujuan pendidikan mereka . Selain itu, diversifikasi ini juga dapat menciptakan peluang untuk inovasi dalam program pendidikan, karena lembaga dapat bereksperimen dengan berbagai pendekatan yang didanai oleh sumber yang berbeda.

2. Penggunaan Teknologi untuk Efisiensi Biaya
   Pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan pendidikan dapat membantu mengurangi biaya operasional. Misalnya, penggunaan sistem manajemen keuangan berbasis teknologi informasi dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana. Selain itu, teknologi juga dapat digunakan untuk mengoptimalkan proses pembelajaran, seperti melalui pembelajaran daring yang dapat mengurangi biaya infrastruktur fisik. Dengan demikian, teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk efisiensi biaya, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas pendidikan . Penggunaan aplikasi manajemen keuangan yang canggih dapat membantu lembaga pendidikan dalam merencanakan anggaran, memantau pengeluaran, dan melakukan analisis keuangan secara real-time, sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan lebih cepat dan tepat.
3. Peningkatan Kompetensi Manajemen Keuangan
   Peningkatan kompetensi manajemen keuangan di kalangan pengelola lembaga pendidikan sangat penting untuk mencapai efisiensi dalam pembiayaan. Pelatihan dan pengembangan keterampilan dalam perencanaan, penganggaran, dan pengendalian keuangan akan membantu pengelola dalam membuat keputusan yang

lebih baik terkait penggunaan dana. Dengan manajemen keuangan yang baik, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa setiap rupiah yang dikeluarkan memberikan dampak maksimal terhadap kualitas pendidikan yang diselenggarakan . Selain itu, pengelola yang terampil dalam manajemen keuangan dapat lebih efektif dalam berkomunikasi dengan pemangku kepentingan, termasuk orang tua, masyarakat, dan pemerintah, mengenai kebutuhan dan penggunaan dana pendidikan.

4. Penghematan Biaya Operasional Tanpa Mengurangi Kualitas Pendidikan

   Strategi penghematan biaya operasional harus dilakukan dengan hati-hati agar tidak mengorbankan kualitas pendidikan. Ini dapat dicapai melalui evaluasi dan pengoptimalan penggunaan sumber daya yang ada, seperti meminimalkan pemborosan dalam pengadaan barang dan jasa. Selain itu, lembaga pendidikan dapat menerapkan praktik pengelolaan yang lebih efisien, seperti penggunaan ruang kelas yang lebih fleksibel dan pemanfaatan fasilitas yang ada secara maksimal. Dengan pendekatan ini, lembaga pendidikan dapat menjaga kualitas pendidikan sambil tetap berusaha untuk mengurangi biaya . Misalnya, lembaga dapat melakukan kerjasama dengan komunitas lokal untuk berbagi fasilitas, seperti laboratorium atau ruang olahraga, yang dapat mengurangi biaya pemeliharaan dan operasional.

5. Penerapan Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas

   Penerapan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam

pengelolaan dana pendidikan sangat penting untuk membangun kepercayaan di antara pemangku kepentingan. Laporan keuangan yang jelas dan mudah dipahami dapat membantu pihak terkait untuk memantau penggunaan dana dengan lebih baik. Selain itu, keterlibatan pihak terkait, termasuk siswa, orang tua, guru, dan masyarakat lokal, dalam proses perencanaan dan pengawasan pembiayaan dapat meningkatkan akuntabilitas dan memastikan bahwa dana digunakan sesuai dengan kebutuhan pendidikan yang sebenarnya . Dengan demikian, lembaga pendidikan tidak hanya bertanggung jawab atas penggunaan dana, tetapi juga dapat menciptakan rasa memiliki di kalangan pemangku kepentingan.

6. Evaluasi dan Pemantauan Berkelanjutan
   Proses evaluasi yang berkelanjutan dan pemantauan yang cermat terhadap penggunaan dana pendidikan dapat membantu mengidentifikasi area di mana pembiayaan dapat dioptimalkan atau disesuaikan dengan kebutuhan aktual . Dengan melakukan evaluasi secara berkala, lembaga pendidikan dapat menilai efektivitas strategi yang diterapkan dan melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi. Selain itu, pemantauan yang cermat juga dapat membantu dalam mengidentifikasi potensi risiko keuangan dan mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengelolanya.

DAFTAR PUSTAKA

Indah, S. G., Variani, H., Rusdinal, R., & Anisah, A. (2024). Evaluation of Education Planning and Financing Policies in Indonesia: Literature Study Approach. International Journal of Educational Dynamics, 6(2), 525–529. https://doi.org/10.24036/ijeds.v6i2.485

Komariyah, S., Nurhidayah, N., Andriyana, N., & Murtafi'ah, N. H. (2022). Manajemen Pembiayaan Pendidikan Yang Efektif Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. Al Wildan: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 1(2), 78–86. https://doi.org/10.57146/alwildan.v1i2.671

Romdoniyah, Dedih, & A. (2022). Epistemic : Jurnal Ilmiah Pendidikan Epistemic : Jurnal Ilmiah Pendidikan. 01(02), 131–152.

Sinambela, J. L., & Sinaga, J. (2024). Jurnal Ilmiah Mutiara Pendidikan. Jimad: Juranla Ilmiah Mutiara Pendidikan, 2(1), 31–43.

Yadi, S., Nurrochim, N., & Ratnaningsih, S. (2023). Implementasi Manajemen Pembiayaan Pendidikan Di Lembaga Pendidikan SIT Citra Az-Zahra. Jurnal Pendidikan Indonesia, 4(7), 748–756. https://doi.org/10.59141/japendi.v4i7.2038

BAB 8
KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI PENDIDIKAN

Oleh : Dr. A. Erni Ratna Dewi, S.Pd., M.Si

Saat ini, pembelajaran mengalami banyak perubahan, yang membuat pendidikan yang ditetapkan pemerintah lebih inovatif. Kepala sekolah bertanggung jawab atas pembuatan rencana untuk meningkatkan kemampuan guru dalam bidang pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sebagai bagian dari kepemimpinan pendidikan. Melalui umpan balik konstruktif dan pengembangan profesional yang terfokus, integrasi supervisi pendidikan menjadi strategi yang populer untuk meningkatkan kinerja.

Lembaga pendidikan seharusnya secara konsisten berusaha mencapai tujuan kompleks bidang pendidikan yaitu memanusiakan manusia. Hal ini memerlukan manajemen yang baik dari peran kepemimpinan dan supervisi pendidikan, yang berarti kepala sekolah, sebagai pemimpin pendidikan, harus melakukan supervisi akademik.

Untuk membuat lingkungan belajar yang kondusif yang mendukung pertumbuhan guru dan siswa, kepemimpinan dan supervisi pendidikan sangat penting. Memasukkan supervisi pendidikan sebagai bagian dari kepemimpinan pendidikan dapat menjadi strategi yang berguna untuk membantu dan membantu guru menghadapi perubahan pendidikan yang cepat. Kepala sekolah harus

melakukan supervisi akademik sebagai bagian dari tanggung jawab mereka sebagai pemimpin pendidikan. Seperti yang diketahui, bawahan yang akrab dengan guru di lingkungan sekolah sangat penting untuk diawasi. Oleh karena itu, tugasnya sebagai manajer lebih dari sekadar mencari kesalahan dan meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Upaya untuk memberikan pendidikan berkualitas tinggi di sekolah yang menggabungkan aspek manusia dan non-manusia. Organisasi sekolah sangat kompleks dan unik, dan untuk menjalankannya, semuanya harus bekerja sama dengan baik. Dalam posisinya sebagai pemimpin secara langsung, kepala sekolah berfungsi sebagai model langsung untuk tindakan karyawannya. Kepala sekolah yang rajin, cermat, dan peduli terhadap bawahannya berbeda dengan pemimpin yang acuh tak acuh, kurang komunikatif, atau arogan terhadap komunitas sekolahnya.

Kepala sekolah harus memastikan bahwa semua sumber daya pendidikan mereka digunakan sesuai dengan kebutuhan. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai untuk mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah mereka. Ini karena kepemimpinan mereka merupakan salah satu faktor yang dapat mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah melalui pelaksanaan program-program secara terencana dan bertahap.

Karena kepemimpinan kepala sekolah seringkali bersumber dari kurangnya koordinasi, komunikasi, dan

supervisi, komponen pelaksana di lapangan (seperti kepala dinas, pengawas, kepala sekolah, dan guru) tidak memiliki persepsi yang sama, dan kepala sekolah tidak sosialisasi dengan seluruh tenaga pendidik lainnya. Untuk menjadi sekolah yang efektif, produktif, mandiri, dan akuntabel, kepemimpinan sangat penting.

Untuk memecahkan masalah pendidikan, model kepemimpinan dan supervisi pendidikan harus diintegrasikan. Model ini dapat memenuhi kebutuhan guru yang berbeda dan memberikan bimbingan yang lebih kontekstual dan relevan. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 13 Tahun 2007 tentang Persyaratan untuk Kepala Sekolah menetapkan kompetensi supervisi kepala sekolah sebagai berikut: kemampuan untuk merencanakan program supervisi akademik untuk meningkatkan profesionalisme guru; melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat; dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Dinamika pendidikan dan paradigma pembelajaran di era masyarakat mengalami perubahan besar sebagai hasil dari kemajuan teknologi digitalisasi dan kecerdasan buatan. Paradigma pembelajaran yang berubah dan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks menunjukkan perubahan ini. Pentingnya kinerja guru dalam memastikan pendidikan berkualitas yang sesuai dengan tuntutan zaman. Karena itu, diperlukan perubahan dalam perkembangan kinerja pendidik, dan peran kepala sekolah dan supervisi pendidikan sebagai pemimpin dalam hal ini menjadi sangat penting. Perubahan

teknologi dalam inovasi pendidikan yang dibuat oleh pemerintah, termasuk kurikulum, metode pengajaran, administrasi guru, dan lainnya.

Untuk melakukan perubahan ini, diperlukan sistem kontrol yang kuat atas kepemimpinan. Dalam hal ini, kepala sekolah berfungsi sebagai pengendali institusi pendidikan di bawah komandonya. Karena ada beberapa guru yang mampu mengubah situasi secara instan, perubahan harus dilakukan secara bertahap. Tanggung jawab kepsek sangat utama karena mereka tidak hanya harus memantau gegiatan pembelajaran tetapi juga mengawasi persiapan administrasinya guru.

Sebagai aktor utama dalam proses pendidikan, guru menghadapi tantangan dalam mengubah metode pengajaran, mengevaluasi, dan mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan. Akibatnya, pendekatan sistematis diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru untuk memenuhi tuntutan pembelajaran di era digital.

Dalam situasinya Kepala Sekolah bertindak untuk pengarah dan menjadi pengawas untuk proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Di bawah tanggung jawabnya, dia bertanggung jawab untuk membangun, memperbaiki, dan menemukan cara untuk mendorong kegiatan pendidikan di sekolah. Supervisi dianggap sebagai bagian penting dari administrasi pendidikan secara keseluruhan, terutama untuk meningkatkan kinerja staf sekolah yang terlibat dalam tugas pendidikan utama. Kepala sekolah tidak hanya harus menjalankan tugas dan tanggung jawab kepemimpinannya,

tetapi mereka juga harus aktif terlibat dalam pengelolaan dan pembinaan sekolah dengan mengambil bagian dalam kegiatan manajemen, kepemimpinan, dan pembinaan.

8.1 Kepemimpinan Pendidikan

Istilah "kepemimpinan institusi" mengacu pada posisi seseorang sebagai kepala institusi pendidikan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Supervisi akademik adalah istilah yang digunakan oleh kepala sekolah untuk menggambarkan guru mereka sebagai guru yang tidak terlepas dari pengawasan mereka terhadap kinerja dan pembelajaran siswa. Kepala sekolah menekankan bahwa mereka adalah pemimpin dan penanggung jawab utama untuk memberikan pembelajaran berkualitas tinggi. Mereka juga bertanggung jawab untuk mengembangkan profesionalisme guru.

Supervisi menunjukkan bagaimana guru dapat membuat pembelajaran siswa yang menyenangkan, efektif, efisien, dan kreatif. Ini bertujuan untuk mengembangkan kinerja guru, memantau kualitas pembelajaran, dan meningkatkan motivasi kerja guru. Oleh karena itu, Supervisi akademik bertujuan untuk membantu dan membimbing guru untuk terus meningkatkan pengajaran, yang pada gilirannya dapat meningkatkan institusi pendidikan.

Untuk mengelola institusi pendidikan, pemimpin diperlukan. Lembaga pendidikan adalah jenis organisasi moral yang berbeda dari jenis organisasi lainnya. Sebagai suatu organisasi, keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kepemimpinan, tetapi juga oleh

proses pendidikan itu sendiri dan karyawan lainnya. Untuk menjamin terpenuhinya peraturan, lembaga kepemimpinan bertanggung jawab untuk mengatur ketenagaan. Dengan kata lain, kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada pemimpinnya.

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Ini juga dikenal sebagai kemampuan untuk membina, membimbing, mengarahkan, dan mendorong orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut. Pemimpin harus mengarahkan anggota organisasi yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan lembaga pendidikan mempengaruhi, membimbing, mengkoordinir, dan menggerakkan orang lain yang berkaitan dengan pengembangan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran. Ini dilakukan agar kegiatan yang dilakukan dapat dilakukan dengan lebih efisien dan efektif untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran. Meskipun pemimpin memiliki otoritas untuk mengatur anggotanya, mereka harus bertanggung jawab. Bertanggung jawab berarti tidak menggunakan otoritas untuk kepentingan dirinya sendiri atau orang lain; semua keputusan harus dibuat berdasarkan keputusannya bukan hasil musyawarah anggotanya.

Kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan, jika perlu, memaksa orang atau kelompok untuk menerima pengaruh mereka dan melakukan apa pun untuk membantu

mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan. Penentuan dan pencapaian tujuan kelompok dipengaruhi oleh proses kepemimpinan (Stogdill, 2020).

Kepemimpinan organisasi berarti membuat keputusan dan menggunakan kekuatan. Wiles (2020) menyatakan bahwa leadership adalah kontribusi apa pun untuk membangun dan mencapai tujuan grup. Untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien, kepemimpinan di lembaga pendidikan memastikan bahwa pendidikan dilaksanakan dengan benar. Pekerjaan utama seorang pemimpin lembaga pendidikan termasuk:

1. Pemimpin membantu membangun suasana kerjasama yang akrab dan bebas.
2. Pemimpin membantu mengorganisir diri, yaitu membantu dan mendorong kelompok untuk menetapkan dan menjelaskan tujuan.
3. Pemimpin membantu menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu mereka menganalisis situasi dan menentukan prosedur mana yang paling efektif dan efisien.
4. Pemimpin bertanggungjawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok.
5. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.

Pendekatan kepemimpinan yang diterapkan di lembaga pendidikan terdiri atas:

1. Pendekatan Kewibawaan
   Kesuksesan serang didasarkan pada bagaimana seorang pemimpin menggunakan kekuatan mereka untuk

meminpin anggotanya dan bagaimana mereka menggunakan kekuatan mereka untuk beribawa. Kewibawaan sendiri adalah kekuatan yang dapat mempengaruhi seseorang dan memaksa mereka untuk tunduk dan menjadi bagian dari mereka. Mungkin juga karena segan terhadap otoritas seorang pemimpin, seseorang menjadi segan dan patuh pada pemimpinnya (Masduki, 2022).

2. Pendekatan Kepemimpinan menurut Sifat
   Selain itu, karakter dan sifat pribadi seseorang dapat mempengaruhi seberapa efektif seorang pemimpin. Selain itu, sifat adalah sifat bawaan atau genetik. Metode ini berpendapat bahwa menjadi pemimpin adalah karena sifat alami seseorang yang tidak dapat diubah atau dilatih. Memang, banyak penelitian telah menunjukkan bahwa faktor faktor sifat dapat digunakan sebagai tolak ukur. Namun, penelitian tersebut tidak konsisten dan tidak memiliki penelitian lain yang mendukungnya.sampai tahun 1950-an, lebih dari seratus sudi telah dilakukan untuk mengidentifikasi sifat dan sifat kepribadian seseorang. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan antara sifat dan sifat dengan keaktifan seorang pemimpin lawau, tetapi tingkat
3. Pendekatan Perilaku
   Andal atau pekerjaan terkait dengan struktur dinamis, seperti personality (individu), sistem, kerjasama, organisasi formal dan informal (Masduki, 2022).
4. Pendekatan Situasional
   Pendekatan ini juga dikenal sebagai pendekatan

kontigensi, yang berpendapat bahwa lembaga atau organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sifat dan perilaku seseorang tetapi juga lingkungannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah dalam berbagai situasi dan keadaan karena kondisi lingkungan yang berbeda dapat mempengaruhi kinerja dan semangat kerja anggota.

Fungsi kepemimpinan pendidikan berfungsi sebagai bagian administrator yang mencakup kemampuan untuk mengelola administrasi kegiatan belajar mengajar. Ini juga penting untuk pembinaan siswa dan pelatihan karyawan lainnya. Tidak hanya itu, administrasi persuratan dan pengelolaan keuangan, serta sarana dan prasarana, juga diatur oleh kepemimpinan (Hamid, Salamun, Windayanti, Masrur, dan Mustofa, 2023).

Secara khusus, kepemimpinan pendidikan memiliki banyak fungsi yang sangat penting dalam kaitannya, seperti menjadi pendidik, manajer, inovator, motivator, dan pemimpin, antara lain. Berikut adalah beberapa fungsi kepemimpinan pendidikan: (Siahaan,2019)

1. Menumbuhkan dan menyalurkan suatu kebebasan untuk berpikir dan memberikan pendapat, baik secara individu maupun dalam kelompok;
2. Meningkatkan suasana kerja dengan lebih efisien dan mampu memberikan apresiasi secara penuh sebagai pengakuan atas kemampuan bawahan yang dipimpin, meningkatkan rasa percaya diri dan mendorong untuk menghargai hasil atau kemampuan orang lain;

3. Terus berusaha dan mendorong orang untuk mencapai konsensus berpendapat berdasarkan sikap saling menghargai.;
4. Memberikan bantuan dalam menyelesaikan masalah bawahan, baik secara individu maupun kelompok.

Seorang pemimpin harus selalu melihat bagaimana bawahannya bekerja dan menggunakan kepemimpinannya untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka juga harus terus mendukung dan membangkitkan semangat dan kepercayaan anggotanya untuk mendorong mereka untuk mencapai tujuan.

8.2 Supervisi Pendidikan

Meskipun supervisi juga merupakan kegiatan pengawasan, sifatnya lebih humanis. Kegiatan supervisi bukanlah mencari kesalahan; sebaliknya, itu mengandung unsur pembinaan. Ini dilakukan agar kondisi pekerjaan yang sedang diawasi dapat diketahui memiliki kekurangan, bukan hanya kesalahan, sehingga dapat diberitahu bagian mana yang perlu diperbaiki. Secara keseluruhan, supervisi pendidikan didefinisikan sebagai pengajaran dan tuntutan yang bertujuan untuk meningkatkan kondisi pendidikan secara keseluruhan dan meningkatkan kualitas mengajar dan belajar pada khususnya. Carter (2020) mendefinisikan supervisi sebagai upaya staf sekolah untuk memimpin guru dan staf lainnya dalam meningkatkan pengajaran. Ini termasuk mendorong, memilih pertumbuhan dan perkembangan guru, merevisi tujuan pendidikan, sumber

daya pendidikan, metode pengajaran, dan evaluasi pengajaran..

Boardman et al. (2022) menyatakan bahwa supervisi adalah upaya untuk mendorong, mengkoordinir, dan membimbing guru secara berkelanjutan dalam pertumbuhan mereka di sekolah, baik secara individual maupun secara kolektif, agar mereka lebih memahami dan lebih efektif dalam melaksanakan seluruh fungsi pengajaran. Dengan demikian, guru dapat menstimulasi dan membimbing perkembangan setiap murid secara berkelanjutan dan menjadi lebih siap untuk berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern. Menurut Wilem (2023), supervisi pendidikan adalah upaya untuk meningkatkan proses belajar mengajar (PBM). Dua tujuan supervisi adalah perbaikan guru dan siswa serta peningkatan kualitas pendidikan.

Tujuan utama supervisi pendidikan adalah untuk meningkatkan pengajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, dan memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru agar mereka dapat melakukan tugas dengan lebih baik. Secara operasional, ada beberapa tujuan utama supervisi pendidikan, yaitu :

1. Meningkatkan mutu kinerja guru
    a. Membantu pendidik memahami tujuan pendidikan dan peran sekolah dalam mencapainya;
    b. Membantu guru mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang keadaan dan kebutuhan siswanya;
    c. Menciptakan nilai kelompok yang kuat dan menyatukan guru dalam tim yang efektif, bekerja sama secara akrab dan bersahabat, dan saling menghargai;

d. Meningkatkan kualitas pembelajaran, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan prestasi belajar siswa;
e. Meningkatkan kualitas pengajaran guru dalam hal strategi, keahlian, dan sumber daya pengajaran;
f. Menyediakan sistem yang memanfaatkan teknologi untuk membantu pendidik dalam mengajar;
g. Sebagai dasar pengambilan keputusan kepala sekolah tentang reposisi guru.

2. Meningkatkan efisiensi kurikulum sehingga dapat digunakan dan dilaksanakan dengan baik.
3. Meningkatkan pengelolaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana saat ini untuk meningkatkan keberhasilan siswa.
4. Meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah, terutama dengan membangun lingkungan kerja yang ideal sehingga siswa dapat mencapai prestasi akademik yang diharapkan.
5. Meningkatkan kualitas situasi umum sekolah untuk menciptakan lingkungan yang tenang, aman, dan kondusif untuk pembelajaran yang menunjukkan keberhasilan lulusan.

Sasaran utama supervisi pendidikan adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru. Supervisi pendidikan berfokus pada hal-hal yang terjadi dalam lingkungan kegiatan pembelajaran saat siswa mempelajari sesuatu, serta aspek administrasi yang berfungsi sebagai dukungan dan pelancar proses pembelajaran. Supervisi pendidikan juga membahas aspek-aspek yang ada di sekolah. Fokus supervisi ini adalah untuk meningkatkan

reputasi sekolah dan kinerja umum.

Supervisi pendidikan dalam menjalankan tugasnya menerapkan prinsip-prinsip supervisi :

1. Supervisi berarti membantu dan membimbing guru dan staf sekolah lainnya untuk mengatasi masalah dan mengatasi kesulitan daripada mencari kesalahan..
2. Pemberian bantuan dan bimbingan dilakukan secara langsung, yang berarti bahwa orang yang menerimanya dapat merasa bebas dan sepadan dengan kemampuan mereka untuk mengatasi masalah sendiri..
3. Manajer harus memberikan kesempatan kepada pihak yang disupervisi untuk mengajukan pertanyaan atau tanggapan jika mereka merencanakan untuk memberikan saran atau umpan balik; saran ini harus disampaikan secepat mungkin agar tidak dilupakan...
4. Kegiatan supervisi harus dilakukan secara berkala, seperti tiga bulan sekali, daripada tergantung pada minat dan kesempatan supervisor..
5. Selama supervisi, suasana harus menunjukkan hubungan yang baik antara supervisor dan yang disupervisi, menciptakan suasana kerja sama yang akrab. Ini dilakukan agar orang yang disupervisi tidak ragu untuk berbicara tentang masalah atau kekurangan mereka..
6. Supervisor harus membuat catatan singkat tentang hal-hal penting yang diperlukan untuk membuat laporan agar pekerjaan dan temuan tidak hilang atau terlupakan.

Di bidang pendidikan, prinsip-prinsip supervisi harus dipelajari atau digunakan sebagai landasan untuk supervisi.

Karena itu, para supervisor sangat memperhatikan hal ini baik dalam hubungan mereka dengan guru maupun dalam proses pelaksanaan supervisi. Supervisi berarti membantu, memberi, dan mengajak orang lain. Dilihat dari fungsinya, peran supervisi itu jelas :

1. Sebagai koordinator, memiliki kemampuan untuk mengatur program belajar mengajar, dan anggota staf memiliki tanggung jawab yang berbeda-beda di antara guru-guru.
2. Mereka dapat membantu dengan menangani masalah guru baik secara individual maupun kelompok sebagai konsultan..
3. Sebagai pemimpin kelompok, Anda dapat memimpin sejumlah guru dalam mengembangkan potensi kelompok saat membuat kurikulum, materi pembelajaran, dan kebutuhan profesional guru..
4. Sebagai penilai, mereka memiliki kemampuan untuk membantu pendidik menilai hasil dan proses belajar mengajar.

Fokus supervisi pendidikan adalah pencapaian tujuan pendidikan, yang menjadi tanggung jawab guru dan kepala sekolah. Mencari dan menentukan kegiatan supervisi yang efektif dapat membantu. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pemahaman guru tentang tujuan pendidikan, melatih mereka untuk mempersiapkan siswa mereka menjadi anggota masyarakat yang efektif, membantu mereka dalam diagnosis, meningkatkan kesadaran terhadap tata kerja demokratis, meningkatkan upaya guru untuk meningkatkan

kualitas kerja mereka secara maksimal, membantu mempopulerkan sekolah ke masyarakat, membantu guru lebih dapat memanfaatkan pengalaman mereka sendiri, dan membangun persatuan.

Manajemen akademik dan manajemen pendidikan dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas pendidikan. Seiring dengan kemajuan revolusi industri 4.0, era masyarakat 5.0 menggambarkan kehidupan masyarakat di mana setiap orang dapat memanfaatkan teknologi dengan tetap mengutamakan kemanusiaan. Ini memberikan peluang besar untuk pemenuhan kebutuhan hidup dengan kecepatan, kemudahan, dan kenyamanan, baik dalam dunia bisnis maupun masyarakat umumnya, karena teknologi adalah bagian dari kehidupan.

Seperti diketahui bahwa kemajuan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sangat mempengaruhi perkembangan dunia pendidikan, sehingga guru harus selalu dilatih untuk menggunakan teknologi sebagai sumber belajar. Ini akan membantu guru membuat situasi belajar yang menyenangkan dan memungkinkan siswa mengikuti materi dengan lebih baik. Karena keberadaan supervisi pendidikan diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru, proses pendidikan dapat diukur keberhasilannya jika guru dapat meningkatkan profesionalismenya dan menerapkan apa yang diberikan supervisi dalam kegiatan pembelajarannya. Keahlian, yang mengacu pada pengetahuan, kuantitas, standar, dan kemampuan serta hubungan interpersonal yang berkaitan dengan pekerjaan, disebut profesionalisme. Keahlian juga didefinisikan sebagai

kemampuan untuk membuat keputusan berdasarkan pengalaman komponen lain dalam bidang studi terkait dan tetap berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas dan kemampuan.

Sangat penting bagi proses pembelajaran di sekolah karena mempengaruhi prestasi akademik siswa. Seorang guru tidak hanya bertanggung jawab atas materi pelajaran dan pembelajaran yang diberikan kepada siswa mereka, tetapi juga harus memahami konsep-konsep dasar yang dapat diterapkan di kelas untuk meningkatkan kemampuan siswa. Selain itu, guru harus melakukan supervisi dan kepemimpinan pendidikan untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Hal ini berkaitan dengan gagasan umum bahwa guru sekolah dapat membantu siswa mencapai hasil belajar yang lebih baik dengan memberikan bimbingan untuk pengembangan profesional kepada siswa mereka. Untuk supervisi dan kepemimpinan pendidikan, ada beberapa pendekatan yang populer, seperti klinis, pengembangan, dan diferensial. Setiap pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Klinisnya dilakukan secara tatap muka, memungkinkan kepala sekolah, supervisor, dan guru bersama untuk membahas dan menganalisis masalah pembelajaran di kelas dan menemukan solusi. Menumpulkan data pada kelas yang sebenarnya adalah komponen kuantitatif proses klinis. Selanjutnya, pengembangan didasarkan pada gagasan bahwa guru memiliki berbagai pengalaman, keterampilan, dan tingkat pengembangan karir. Selanjutnya, diferensial,

sebuah pendekatan supervisi, menggunakan perbedaan individu antara guru dan hubungan manusia antara supervisor dan guru untuk memberikan pilihan jenis supervisi dan evaluasi yang sesuai dengan kebutuhan guru.

Sesuai dengan Permendikbud No. 16 tahun 2007, kepemimpinan dan supervisi pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan dasar yang diharapkan dimiliki oleh kepala sekolah dan pendidik. Permendikbud tersebut menetapkan bahwa pendidik harus memiliki kemampuan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka sebagai pendidik profesional, seperti kemampuan ilmu keguruan atau kecakapan mengajar.

Kepemimpinan dan supervisi pendidikan menentukan kualitas pendidikan yang dapat dicapai melalui pengembangan profesional atau pengalaman mengajar guru. Dibentuk untuk memperbaiki masalah pendidikan dengan membimbing, mengawasi, dan mengarahkan guru menjadi profesional dalam bidangnya untuk meningkatkan pendidikan. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan dan supervisi pendidikan menjadikan guru mampu meningkatkan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Hamid, Salamun, Windayanati, Masrur dan Mustofa, 2023. Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Era Society. Dewantara : Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora, no.2 (2023): 16–34.

Makawimbang, 2022. Supervisi Pendidikan dalam Peningkatan Profesionalisme Guru SD. Jurnal Edukasi, Vol. 2 No. 1: 137–48.

Masduki, 2022., Kompetensi Profesional Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jurnal Ilmiah Pendidikan, Vol 10, No 1, 19–36.

Sari, Julia, 2019. Implementasi Supervisi Pendidikan atas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan, Vol. 8 No. 1: 218–226.

Siahaan, F, 2019. Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Supervisi Pendidikan. Edusiana: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam Vol 7, No 2:109-128.

Stogdill, John, 2020. Contextual Supervision and Improve of Leadership: Educational Quality. Educational Research, 2 (2),. doi:http://dx.doi.org/ 10.33292/ter.v2i2.84.

Wilem, Lasut, 2023. The Implementation Of Problem-Based Learning To Increase Students' Conceptual Understanding According To A Christian Perspective. Polyglot: Jurnal Ilmiah, 12(1), 31. https://doi.org/10.19166/pji.v12i1.381.

BIODATA PENULIS

Ismail Suardi Wekke

Ismail Suardi Wekke merupakan sosok yang cukup menonjol dalam dunia pendidikan, khususnya di Indonesia. Berdasarkan profilnya, beliau memiliki pengalaman yang kaya dalam bidang pendidikan agama Islam. Kontribusinya tidak hanya terbatas pada penelitian, tetapi juga pada praktik langsung dalam lembaga pendidikan. Turut sebagai Wakil Direktur Pesantren Nurul Yaqin (Sorong) 2013-2016. Turut mendirikan Sekolah Islam Terpadu Nusa Brain (Makassar). Begitu pula sebagai Sekretaris Dewan Pendidikan Kabupaten Maros (sejak 2021). Sebagai seorang akademisi, Wekke aktif menulis buku, artikel jurnal, dan prosiding, menunjukkan komitmennya dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan. Pengalamannya sebagai ketua program studi dan keterlibatannya dalam berbagai organisasi pendidikan, seperti Forum Dosen Indonesia (FDI), menandakan bahwa beliau memiliki pemahaman yang mendalam tentang dinamika dan tantangan dalam manajemen pendidikan. Dengan latar belakang tersebut, Wekke dapat dianggap sebagai salah satu tokoh yang berpengaruh dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya di bidang agama Islam di Indonesia.

BIODATA PENULIS

Dewi Rahmawati S,Pd.
Mahasiswa Pasca Sarjana Adminitrasi Pendidikan
Universitas Galuh Ciamis

Penulis lahir di Tasikmalaya 02 November 1999. Penulis adalah Mahasiswa Pasca Sarjana Prodi Administrasi Pendidikan Universitas Galuh Ciamis. Jawa Barat. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Jurusan Pendidikan Bahasa Indonesia di Universitas Siliwangi Tasikmalaya, jawa Barat pada tahun 2019-2023.

Penulis menekuni bidang Menulis sejak di bangku kuliah S1 dan aktif sebagai Jurnalis di Gemercik Media dan turut berkontribusi dalam penulisan koran juga majalah.Penulis dapat dihubungi melalui e-mail: rahmawati dewi 661@gmail.com

BIODATA PENULIS

Dr. Arizqi Ihsan Pratama
Direktur PSDKU
Universitas Darunnajah Kamp

Dr. Arizqi Ihsan Pratama, M.Pd. (Lah
seorang penulis, dosen, dan cendekiawan
Saat ini menjabat sebagai Direktur PSDKU
Kampus Bogor setelah sebelumnya me
Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah B
Ketua Program Studi Manajemen Pendidi
Pendidikannya dimulai pada tahun 199
kemudian tahun 1999 hingga 2004 melanju
Negeri Cigudeg 05 dan siangnya belajar
Nurul Amal. Setelah tamat pendidikan dasa
Pondok Pesantren Darunnajah Cipining
Setelah itu melanjutkan kembali nyantri di
Albab Al-Aly sambil menempuh kuliah S1 sa
Universitas Ibn Khaldun Bogor. Tahun 2017
Pendidikan Kader Ulama (PKU) Majelis Ulam
Bogor dan menjadi Lulusan Terbaik (*Cumlau*

Selama kuliah, penulis aktif di
kemahasiswaan, diantaranya pengurus Lem

(LDK) Al-Intisyar (2010-2011), pengurus Asisten Kajian Islam (ASKI) (2010-2014), Anggota Komisi C Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) FKIP UIKA (2012-2013), Pengurus Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) Komisariat UIKA (2013-2014), Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Ibn Khaldun Bogor (2013-2014), dan Pengurus UKM PRAMUKA / Racana Ibnu Khaldun (2011-2014).

Diluar Kampus penulis aktif menjadi Relawan Daarut Tauhiid Peduli Cabang Bogor (2013-sekarang), Ketua Majelis Sinergi Kalam Ikatan Cendikiawan Muslim Se-Indonesia Orsat Cigudeg (2018-2022), ketua Ikatan Keluarga Besar Alumni Magister Pendidikan Agama Islam Sekolah Pascasarjana UIKA Bogor empat periode (2018-2024), Pengurus ICMI Kecamatan Leuwisadeng (2022-2027), Pengurus MUI Kecamatan Leuwisadeng (2021-2026), dan Pengurus Besar Al-Jam'iyatul Washliyah bidang Pendidikan (2021-2026).

Semasa kuliah penulis pernah meraih juara 3 lomba "Kultum" yang diadakan oleh Lembaga Da'wah Kampus Al-Intisyar tahun 2010. Tahun 2012 mendapatkan juara 1 lomba menulis Cerita Pendek dengan judul *"Estafet Da'wah"* dalam acara Al-Intisyar Cup dan tahun 2014 kembali menjadi juara 1 lomba menulis Cerita Pendek dengan judul *"Musim Kesedihan"*. Tahun 2017 mendapat penghargaan sebagai *The Best Reflection's Writer* yang diberikan oleh Lembaga Pengkajian Keagamaan dan Pemberdayaan Ummat (LPKPU) MUI Kabupaten Bogor. Tahun 2019 menjadi pemakalah terbaik dalam acara *The International Conference On Education and Social Science (ICEDS)*. Kemudian tahun 2020 menjadi Juara 1 Lomba Menulis Cerita Mini dan Lomba menulis Narasi Cakrawala Sastra Indonesia, di tahun yang sama kembali mendapat Juara 1 Lomba Menulis Artikel Nasional dalam Acara *Indonesian Millenial Competition*.

Penulis cukup aktif dalam kegiatan literasi dengan menulis buku, artikel dan menjadi editor dan reviwer buku maupun jurnal. Beberapa artikelnya telah diterbitkan di media massa, Jurnal dan prosiding bereputasi di tingkat nasional maupun internasional.

Untuk meningkatkan minat literasi di kalangan mahasiswa pada tahun 2019 penulis mendirikan komunitas penulis Darunnajah (KOPDAR) kemudian tahun 2021 menginisiasi berdirinya Penerbit Pustaka Darunnajah. Penulis memiliki motto *"Jadikanlah setiap orang adalah guru, tempat adalah sekolah, dan diri adalah seorang pembelajar."* Penulis dapat dihubungi melalui email arizqi@darunnajah.ac.id atau instagram @arizqiihsanpratama2.

BIODATA PENULIS

Shorihatul Inayah, S.Pd., M.Si
Guru MAN 1 Tuban
Jawa Timur

Penulis lahir di Tuban, 4 Maret 1978. Pendidikan di MI Salafiyah Mandirejo (1989), SMP Mu'allimin Tuban (1992), SMA Bahrul 'Ulum Tambak Beras Jombang (1995), S-1 Pendidikan Kimia di UM (2002), S-2 Kimia di UM (2021), S-3 Pendidikan Kimia UM juga dalam proses penyelesaian Disertasi. Sedikit mengerti ilmu agama pernah nyantri di Ponpes Al-Fathimiyyah Bahrul 'Ulum Tambak Beras Jombang, latar belakang inilah menjadikannya moderat. Peraih Satya Lencana ini sejak 2003 menjadi Guru di MAN 1 Tuban sampai sekarang prestasi tiada henti dan menulis yang terpublish

Penulis dapat dihubungi melalui e-mail: shorihatul.inayah@gmail.com

BIODATA PENULIS

Dr. Ardianto Lahagu.M.Pd.

Dosen Tetap Program Studi Pendidikan Agama Kristen
Sekolah Tinggi Teologi REAL Batam

Lahir Desa Lolomboli, Kecamatan Mandrehe Utara, Kabupaten Nias Barat, Sumatera Utara, pada 29 September 1982. Penulis menyelesaikan pendidikan S-1 (S.Pd) di FKIP Universitas Simalungun (USI) Pematang Siantar 2009. Kemudian, penulis memperoleh gelar S-2 Magister Pendidikan Agama Kristen (M.Pd.K) dari Sekolah Tinggi Agama Kristen Apollos Manado pada tahun 2013. Selanjutnya, penulis meraih gelar doktor (Dr.) dari Sekolah Tinggi Teologi REAL Batam pada tahun 2023. Penulis pernah menjadi dosen di Sekolah Tinggi Agama Kristen PAIS (STAK-PAIS) Batam pada tahun 2014 hingga 2016. Sejak tahun 2012 hingga sekarang, penulis menjadi dosen tetap di Sekolah Tinggi Teologi REAL Batam. Selain itu, penulis juga menjabat sebagai Penyuluh Agama Honorer di Kementerian Agama Kota Batam dari tahun 2018 hingga 2024. Saat ini, penulis dipercaya sebagai Wakil Ketua III Bidang Kemahasiswaan di Sekolah Tinggi Teologi REAL Batam sejak tahun 2018 hingga sekarang. Penulis aktif dalam organisasi sebagai Koordinator Bidang Pemuda dan Kemahasiswaan DPC HIMNI Batam periode 2019-2024, serta Ketua Bidang Pemuda dan Olahraga PASTEBA Batam periode 2024 hingga sekarang. Penulis juga dikenal sebagai penulis artikel jurnal serta reviewer di beberapa jurnal Perguruan Tinggi. Email: lahaguardi8855@gmail.com

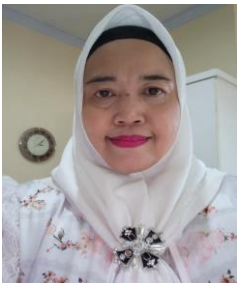
BIODATA PENULIS

Dr. Drs. Haetami, M.Ag.

Dosen Pasca Sarjana Fakultas Manajemen Pertahanan
Universitas Pertahanan Republik Indonesia.

Dr. Drs. Haetami, M.Ag. adalah seorang Dosen Tetap Pasca Sarjana Fakultas Manajemen Pertahanan Universitas Pertahanan Republik Indonesia. Lahir di Kresek Tangerang 13 September 1970.Memiliki seorang isteri dan 3 orang anak.Menjalani Pendidikan Umum pada jenjang Sarjana di IKIP.Muhammadiyah Jakarta. Jenjang Magister di Institut Agama Islam Al.Aqidah Jakarta dan Jenjang Doktor di Universitas Negeri Jakarta. Pernah Mengemban Jabatan sebagai Anggota Dinas Pembinaan Mental TNI Angkatan Darat 1995. Kepala urusan Komunikasi sosial bagian penyuluhan Rohani Islam 1996.Kepala Urusan Penyiaran dan Penerbitan Rohani Islam 1998.Kepala Urusan NTCR (Nikah.Talak.Cerai.Rujuk). Kepala seksi penelitian dan pengembangan 2007. Rohaniawan Gol IV bagian bimbingan Rohani Islam 2011 Dinas Pembinaan Mental TNI Angkatan Darat.Menerima Riwayat Tanda Jasa Satya Lencana Kesetiaan X dan Satya Lencana Kesetiaan XX

BIODATA PENULIS



Dr. Suwarni, S.Kom., M.M.
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Dehasen Bengkulu

Penulis Lahir di Keban Agung, 11 April 1970. Penulis menyelesaikan pendidikan Sarjana (Strata 1) di Program Studi Teknik Informatika, Universitas Dehasen Bengkulu, kemudian bekerja sebagai sebagai staf dan asisten dosen di Universitas Dehasen Bengkulu. Penulis melanjutkan studi Strata 2 (S2) di Magister Manajemen Universitas Bengkulu lulus tahun 2011. Masih lanjut dengan pekerjaan yang sama sebagai Staf dan Dosen Program Studi Manajemen ditahun 2011 di Universitas Dehasen Bengkulu. Pada tahun 2014 penulis lulus di Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Islam Nusantara. Mata kuliah yang diampu selama mengajar di Universitas Dehasen Bengkulu adalah Pengantar Bisnis, Teori pengambilan keputusan, Pengantar Manajemen, Pengantar Manajemen, Prilaku Keorganisasian dan lainnya. Penulis juga memiliki riwayat penelitian dan pengabdian yang ditulis dalam jurnal bereputasi International dan Nasional yang sudah terakreditasi.

Google Scholar : https://scholar.google.com/ citations? user=brOfmKsAAAAJ. Penulis dapat dihubungi melalui e-mail: suwarni.h13@gmail.com

BIODATA PENULIS

Dr. A. Erni Ratna Dewi, S.Pd., M.Si
Dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Pascasarjana Universitas Islam Makassar

Erni Ratna Dewi. Menyelesaikan Pendidikan D III Program Studi Pendidikan Fisika Universitas Hasanuddin, Pendidikan S1 pada Program Studi Pendidikan Fisika Universitas Negeri Makassar, menyelesaikan Pendidikan Magister (S2) pada Program Studi Komunikasi Pendidikan Universitas Hasanuddin, dan Pendidikan pada jenjang S3 (Program Doktor) pada Bidang Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar.

Aktif pada beberapa organisasi diantaranya; ADRI (Assosiasi Dosen Republik Indonesia), Pengurus Wilayah Muslimat, BKMT dan beberapa organisasi lainnya.

Telah menulis beberapa buku antara lain: Kecerdasan Emosional Kompetensi dan Komunikasi Interpersonal, Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Inovasi dalam Konsep dan Teori) jilid 1, Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Inovasi dalam Konsep dan Teori) jilid 2, dan Buku Etika dan Profesi Kependidikan.

Aktif melakukan Penelitian dan Publikasi Nasional dan Internasional, yang terbaru penelitian mengenai "Examining the Indonesian Education System through the Perpective of Bullying in Rural Junior High School: A Study of Correlates and Motives".

Penulis dapat dihubungi melalu emaili: erniratnadewi68@gmail.com

UNIVERSITAS NEGERI MALANG
UM

Manajemen pendidikan adalah sebuah bidang studi yang begitu erat kaitannya dengan kehidupan kita sehari- hari. Dalam era globalisasi yang semakin kompleks, pendidikan menjadi kunci utama dalam pembangunan suatu bangsa. Untuk menjamin kualitas pendidikan yang optimal, diperlukan pengelolaan yang baik dan efektif. Manajemen pendidikan hadir sebagai kerangka kerja yang komprehensif untuk menjawab tantangan tersebut.

PUSTAKA
INSPIRASI MINANG